



# Les drogues et l'alcool dans le lieu de travail

Vos droits

Vos responsabilités

*Lignes directrices élaborées en vertu du Code des droits de la personne*

# Introduction

La Commission des droits de la personne du Manitoba (la « Commission ») est un organisme indépendant du gouvernement du Manitoba qui est chargé de l'application du Code des droits de la personne.

Le Code présente un processus de traitement des plaintes et exige que la Commission éduque le public et fasse la promotion des principes liés aux droits de la personne. Le Code a un statut particulier et prime sur toutes les autres lois de la Province du Manitoba.

L'article 5 du Code autorise la Commission à élaborer et à porter à l'attention publique des lignes directrices afin que soient facilitées sa compréhension et son application.

**Les présentes lignes directrices représentent l'interprétation que fait la Commission, d'une part, des droits s'appliquant aux employés qui consomment des substances intoxicantes, prescrites ou non, pouvant nuire à leur capacité d'exercer les fonctions sur leur lieu de travail et, d'autre part, des responsabilités correspondantes qui incombent aux employeurs. S'il existe un conflit entre ces lignes directrices et le Code, c'est le Code qui l'emporte.**

# Substances intoxicantes sur le lieu de travail

Les employeurs ont le droit d'établir et d'appliquer des politiques interdisant la consommation d'alcool et d'autres drogues sur le lieu de travail, tout comme ils peuvent appliquer des politiques antitabac, des codes vestimentaires ou d'autres politiques établissant des attentes relatives au comportement des employés et au milieu de travail.

Les politiques relatives à l'alcool et aux autres drogues ne devraient pas être utilisées pour gérer l'absentéisme, prévenir la consommation d'alcool et d'autres drogues ou faire respecter des critères moraux sur le lieu de travail. Elles devraient plutôt assurer le respect des normes de sécurité en veillant à ce que les employés ne se présentent pas au travail avec les facultés affaiblies.

La légalisation du cannabis n'a aucune incidence sur les droits des personnes ayant une incapacité ou des problèmes de toxicomanie ou sur la capacité d'un employeur de maintenir un lieu de travail sain et sécuritaire.

Exemples :

*Un chauffeur-livreur se présente au travail avec une haleine d'alcool. Son employeur peut immédiatement suspendre l'employé parce que celui-ci a enfreint sa politique de tolérance zéro à l'égard de l'alcool et d'autres drogues sur le lieu de travail.*

*Une vendeuse avise son gestionnaire qu'on lui a prescrit des analgésiques qui embrument son esprit durant la matinée. Son employeur peut discuter avec elle de la réattribution de certains de ses rendez-vous matinaux pour lui éviter de conduire le matin.*

*Un ouvrier d'entrepôt a été vu en train de vapoter du cannabis pendant les pauses. Il dit à son employeur qu'il a une ordonnance lui permettant d'utiliser du cannabis pour gérer des symptômes associés à l'ostéoarthrite. Son employeur peut lui demander de justifier ce besoin et discuter avec lui de ses attentes concernant l'utilisation du cannabis sur le lieu de travail.*

# Dépistage d'alcool et d'autres drogues

Un programme de dépistage des drogues et de l'alcool constitue un outil utile pour mesurer l'affaiblissement des facultés d'une personne. Le dépistage d'alcool et d'autres drogues a des répercussions sur tous les employés, qu'ils aient une incapacité ou non.

Les employeurs devraient reconnaître le droit à la vie privée de leurs employés et choisir le meilleur moyen de déterminer si leurs facultés sont affaiblies en tenant compte du degré d'atteinte à la vie privée de la méthode employée (p. ex., choix entre un alcootest et une analyse sanguine) et de l'exactitude de celle-ci, du délai de réponse ainsi que de la fiabilité des renseignements recueillis.

Les employeurs doivent pouvoir justifier leur recours à un programme de dépistage en démontrant l'existence, sur le lieu de travail, de risques accrus pour la sécurité et d'un problème lié à la consommation d'alcool ou d'autres drogues.

Il peut être justifié pour un employeur d'exiger la participation à un programme de dépistage préalable à l'accès ou à l'emploi pour les employés devant occuper des postes critiques sur le plan de la sécurité lorsque des problèmes de consommation d'alcool et d'autres drogues ont déjà été constatés dans un milieu de travail donné. Il peut également être justifié d'exiger la participation à un programme de dépistage post-incident lorsqu'un employé a commis une infraction grave sur le lieu de travail ou au moment du retour au travail d'un employé qui a été traité pour un problème de toxicomanie liée à l'alcool ou à d'autres drogues. Il est beaucoup plus difficile de justifier un dépistage lorsqu'un employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a les facultés affaiblies ou, encore, la participation à un programme de dépistage aléatoire.

Dans tous les cas, il existe des moyens moins intrusifs de remplir les objectifs de l'employeur.

*L'employeur devrait notamment étudier avec soin les moyens moins intrusifs pour assurer la sécurité sur le lieu de travail, y compris le recours au dépistage en cas d'incident, la tenue d'une campagne de sensibilisation, la formation des superviseurs sur l'évaluation du comportement, l'utilisation d'évaluation du rendement pour repérer les employés qui travaillent avec les facultés affaiblies ou l'utilisation de mesures accrues de surveillance et d'audit.*

Exemples :

*Un employeur pourrait justifier le recours à un test de dépistage de drogues avant de donner un emploi à un opérateur de machine lourde parce que la présence d'un employé aux facultés affaiblies à un tel poste pourrait occasionner un risque réel et important sur le plan de la sécurité. Pour d'autres fonctions exercées sur le lieu de travail, comme un poste administratif, le recours à un tel test ne sera pas aussi facile à justifier.*

*Un employeur pourrait justifier le recours à un alcootest aussitôt qu'un employé a commis une infraction grave en matière de sécurité dans un entrepôt si celui-ci a déjà fait l'objet de mesures disciplinaires par le passé pour s'être présenté au travail sous l'influence de l'alcool. S'il s'agit d'une première infraction, le recours à un alcootest pourrait être plus difficile à justifier.*

*Un employeur pourrait justifier le recours à un programme de dépistage aléatoire pour des employés occupant des postes hautement dangereux ou critiques sur le plan de la sécurité dans une raffinerie de pétrole ou un environnement similaire en raison de l'existence de risques accrus pour la sécurité. Pour d'autres fonctions exercées sur le lieu de travail, notamment par le personnel de vente ou de marketing, le recours à un dépistage aléatoire pourrait être plus difficile à justifier.*

Les employeurs devraient donc être très prudents et ne pas invoquer l'objectif très général du maintien de la sécurité pour justifier le recours à un programme de dépistage d'alcool et d'autres drogues. Ils doivent être en mesure de démontrer qu'il existe un lien rationnel entre le recours au dépistage et le poste donné (ou les fonctions exercées sur un lieu de travail). Ils doivent aussi pouvoir démontrer que le dépistage est effectué de bonne foi et que celui-ci est raisonnablement nécessaire dans les circonstances.

*Les employeurs devraient consulter des experts avant de mettre en œuvre un programme de dépistage d'alcool et d'autres drogues.*

# Discrimination fondée sur la toxicomanie

Le Code interdit la discrimination fondée sur diverses caractéristiques, notamment l'ascendance, l'âge, le statut familial, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les incapacités physiques ou mentales et les désavantages sociaux.

La discrimination consiste à traiter différemment une personne ou un groupe qui a, ou qui est présumé avoir, l'une des caractéristiques mentionnées dans le Code, et ce, sans motif raisonnable.

La toxicomanie ou la dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues est une incapacité au sens du Code.

La discrimination peut reposer sur des stéréotypes ou des suppositions, et elle peut porter atteinte à la dignité d'une personne du fait qu'elle ne tient pas compte de ses mérites personnels.

Dans le lieu de travail, les formes de discrimination fondée sur la toxicomanie ou la dépendance les plus fréquentes consistent à refuser d'embaucher une personne parce qu'on estime qu'elle a un problème de toxicomanie ou de dépendance aux substances.

Exemple :

*Une adjointe administrative n'est pas embauchée parce qu'une personne faisant partie de ses références révèle qu'elle a participé à un programme de réadaptation pour alcooliques il y a quatre ans. L'employeur devrait demander de l'information sur sa fiabilité et son rendement au travail et évaluer si elle est qualifiée ou non pour exercer les fonctions liées au poste au lieu de supposer qu'elle fera une rechute, alors que rien n'indique qu'elle a toujours des problèmes de consommation depuis sa participation au programme.*

Le défaut de répondre de façon raisonnable aux besoins d'une personne aux prises avec des problèmes de toxicomanie ou de dépendance aux substances peut également constituer une forme de discrimination.

S'il a été informé qu'un employé pourrait être aux prises avec un problème de toxicomanie ou de dépendance, l'employeur devrait évaluer si le fait de permettre à l'employé de suivre un programme de réadaptation ou de mettre en œuvre d'autres mesures pour s'assurer que ledit employé peut travailler ou retourner au travail causerait des difficultés excessives à son entreprise.

Un employé qui consomme de l'alcool ou d'autres drogues à titre occasionnel ou à des fins récréatives peut faire l'objet de mesures disciplinaires de la part de son employeur selon la procédure habituelle.

Exemples :

*Un opérateur de machine est interrogé à propos de son assiduité. Il révèle qu'il a un problème de dépendance aux substances et que sa vie est chaotique. Au lieu de congédier immédiatement l'employé en raison du risque que celui-ci pourrait poser pour la sécurité, l'employeur devrait lui demander s'il serait prêt à participer à un programme de réadaptation et à retourner au travail dans des conditions où il pourra reprendre ses fonctions habituelles en toute sécurité.*

*Une commis comptable retourne au travail après avoir suivi un programme de réadaptation en établissement de trois mois. Six semaines après son retour au travail, son employeur note que l'employée ne respecte toujours pas ses échéanciers et qu'elle se comporte de façon inappropriée au travail. Lorsque l'employeur lui parle de ses inquiétudes, elle révèle qu'elle a fait une rechute et qu'elle aimerait assister à des séances de counseling quotidiennes pour son problème de cocaïnomanie. Son employeur doit évaluer s'il peut ou non réattribuer certaines de ses fonctions et lui accorder du temps pour assister à ces séances de counseling quotidiennes.*

Durant l'élaboration d'un plan de retour au travail, les employeurs devraient mener des évaluations personnalisées en tenant compte de renseignements précis concernant la nature et l'étendue du problème de toxicomanie de l'employé, ses tâches, ses compétences et ses qualifications professionnelles ainsi que tout risque particulier lié à l'emploi.

Il est important de reconnaître qu'un employé ayant une incapacité peut se faire prescrire un médicament comme le cannabis pour soulager ses symptômes. L'employeur devrait prendre des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins spéciaux de l'employé, tout comme il le ferait pour tout autre employé ayant une limitation ou un besoin lié à une incapacité sur le lieu de travail.

Exemples :

*Un employé souffrant de maux de dos chroniques qui a signalé à son employeur qu'il consomme du cannabis d'ordonnance pour soulager ses douleurs devrait avoir droit à des mesures d'adaptation comparables à celles qui seraient offertes à un employé qui prend un narcotique sous ordonnance. L'employeur pourra demander plus d'informations sur la posologie, la fréquence et le mode d'administration du médicament auprès du fournisseur de soins de l'employé. Il pourra ensuite discuter avec lui de la façon de gérer les risques sur le lieu de travail.*

Les employeurs devraient éviter de se laisser influencer par les idées préconçues qu'ils pourraient avoir quant au comportement ou au rendement au travail d'un employé aux prises avec un problème de toxicomanie, par les expériences personnelles ou antérieures qu'ils ont peut-être eues avec des personnes ayant un problème de ce type ou, encore, par les points de vue qui sont exprimés, dans la société ou dans la sphère politique, à propos de la consommation d'alcool et d'autres drogues.

Le fait de remettre en question ces idées préconçues concernant les problèmes de toxicomanie et de favoriser la tenue d'un dialogue ouvert contribue grandement à éliminer les préjugés entourant la toxicomanie et la dépendance aux substances.

Exemple :

*Un employé dit que son conseiller en toxicomanie estime qu'il peut maintenant consommer de l'alcool de façon responsable et mieux reconnaître les facteurs pouvant déclencher chez lui un comportement autodestructeur. Au lieu de supposer que cet employé fera sûrement une rechute et de l'astreindre à un alcootest hebdomadaire, l'employeur devrait se demander si le test est vraiment nécessaire et pourrait choisir de surveiller son comportement par l'entremise de rencontres périodiques.*

# Devoir de faire enquête

En général, si un employé peut prouver que les mesures d'adaptation qu'il demande sont directement liées à son incapacité, l'employeur devra évaluer la demande et proposer des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins de l'employé.

Il est reconnu que les personnes qui sont aux prises avec un problème de toxicomanie ne sont souvent ni prêtes ni disposées à accepter qu'elles ont besoin d'aide, que ce soit sous la forme d'un programme de réadaptation ou d'autres mesures de soutien. La législation relative aux droits de la personne reconnaît aux employeurs l'obligation de mener une enquête raisonnable lorsqu'ils soupçonnent que le comportement au travail d'un employé peut être affecté par un problème de toxicomanie ou de dépendance aux substances.

Exemple :

*On s'interroge sur l'exactitude des calculs effectués par un employé qui éprouve, de toute évidence, de la difficulté à se concentrer. Un collègue de travail avait déjà signalé que l'employé en question consommait du cannabis et que, depuis la légalisation de cette drogue, il en consommait au travail. Même si l'employeur a peut-être déjà diffusé de façon proactive sa politique sur l'alcool et d'autres drogues, il devrait interroger directement l'employé sur sa consommation d'alcool et d'autres drogues et le renseigner sur les programmes d'aide qui sont offerts aux employés ayant des problèmes de dépendance aux substances. Si l'employé admet vivre un problème de toxicomanie, l'employeur peut évaluer si des renseignements additionnels sont nécessaires et, à terme, déterminer s'il est possible de prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre aux besoins connexes de l'employé.*

Les employeurs devraient s'attaquer de front aux préoccupations suscitées par la consommation de substances intoxicantes sur le lieu de travail, même s'ils ne se sentent pas toujours à l'aise de le faire, afin de s'assurer que le milieu de travail demeure sécuritaire pour tous. Cette façon de procéder leur permet aussi de déterminer rapidement s'ils doivent exercer leurs responsabilités telles qu'elles sont définies aux termes du Code.

## Pour en savoir plus :

[mhrc@gov.mb.ca](mailto:mhrc@gov.mb.ca)

204 945-3007

1 888 884-8681

<http://www.manitobahumanrights.ca/v1/index.fr.html>