



OUTILS POUR EMPLOYEURS

Facultés affaiblies au travail –
Un guide sur les mesures d'adaptation
pour la dépendance aux substances



Commission
canadienne des
droits de la personne

Canadian
human rights
commission

Coordonnées de la
Commission canadienne
des droits de la personne

Pour obtenir de plus amples renseignements sur
les droits de la personne, veuillez communiquer
avec un des bureaux de la Commission :

BUREAU NATIONAL

344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Sans frais : 1 888 214-1090
ATS : 1 888 643-3304
Télécopieur : 613-996-9661

Pour les demandes des médias, communiquez
avec le service des relations avec les médias
au 613-943-9118

Remarque : Toute demande de renseignements
au sujet d'une plainte sera transférée au bureau
national de la Commission.

Remarque : Dans le présent document,
des mots de genre masculin appliqués aux
personnes désignent aussi bien les hommes
que les femmes.

© Ministre des Travaux publics et
des Services gouvernementaux 2017
No au catalogue : HR4-40/2017F-PDF
ISSN : 978-0-660-07245-6

Publication disponible sur le site Web
de la Commission à : www.chrc-ccdp.gc.ca

AVERTISSEMENT : Les renseignements fournis
dans le présent guide ne doivent pas être utilisés
à la place de conseils juridiques. Le dépistage de
drogues et d'alcool peut soulever divers enjeux
— aussi bien quant au respect des droits de la
personne pour les employés qu'au respect de
leur droit à la vie privée — de même que d'autres
exigences prévues par la législation en vigueur.
Un employeur qui envisage de soumettre son
effectif à des tests de dépistage devrait consulter
un avocat ou un juriste.

Le présent guide remplace toutes les directives et
politiques sur le sujet publiées par la Commission
puisqu'il fournit l'information la plus à jour.

Table des matières

Introduction	1
Obligation d'adaptation	3
Dépendance aux substances : l'adaptation en cinq étapes	4
ÉTAPE 1 : Reconnaître les signes	5
ÉTAPE 2 : S'en parler	6
ÉTAPE 3 : Obtenir les renseignements médicaux pertinents et en tenir compte	8
ÉTAPE 4 : Prendre des mesures d'adaptation	11
ÉTAPE 5 : Faire un suivi et les ajustements nécessaires	14
Y a-t-il une limite aux mesures d'adaptation à prendre dans le cas d'une dépendance aux substances?	15
Principaux points à considérer quant au dépistage de la consommation de drogues et d'alcool	16
Foire aux questions pour les employeurs	17
Les tests de dépistage de drogue ou d'alcool	18
Votre obligation d'adaptation dans le cas de dépendance aux substances	21
Le cannabis en milieu de travail	23

A man with a beard, wearing a blue and white plaid shirt over a white t-shirt, stands in a meeting room. He is holding a white cup and looking towards a group of people seated around him. The room has large windows in the background, and the atmosphere appears to be a professional discussion.

Introduction

Le présent guide vise à aider les employeurs sous réglementation fédérale à bien réagir à un cas de dépendance aux substances en milieu de travail, de manière conforme à la législation sur les droits de la personne. Il souligne les droits et obligations de l'employé, des candidats à un emploi, de l'employeur et des représentants, syndicaux ou autres, de l'employé.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* définit la dépendance aux drogues ou à l'alcool (dépendance aux substances) comme étant une déficience. Par conséquent, lorsqu'un employé reçoit un diagnostic de dépendance aux substances, il a le droit d'obtenir des mesures d'adaptation de la part de son employeur comme n'importe quel autre employé ayant une déficience.

Comme s'il s'agissait de toute autre forme de déficience, l'employé, l'employeur et les représentants, syndicaux ou autres, de l'employé doivent tous collaborer pour trouver des mesures d'adaptation raisonnables pour l'employé. Le présent guide aide les employeurs à réagir lorsqu'un cas possible de dépendance à des substances se présente en milieu de travail. Ce cas peut se présenter :

- ▶ lorsqu'un employé révèle lui-même sa dépendance;
- ▶ lorsque l'employeur voit des indices de dépendance à des substances;
- ▶ lorsqu'un test de dépistage de consommation de drogue ou d'alcool se révèle positif.

Le guide montre aussi à l'employeur la voie à suivre pour accorder des mesures d'adaptation à un employé souffrant d'une dépendance à des substances.

L'employeur ne doit pas oublier que les personnes ayant une dépendance aux substances ont souvent peur d'être stigmatisées ou discriminées, ce qui les empêche d'affronter le problème et de tenter de se faire soigner.

Par conséquent, même si c'est souvent au cas par cas qu'il faut accorder des mesures d'adaptation à un employé en fonction de ses besoins, les organisations ont intérêt à ce que les mesures d'adaptation fassent partie intégrante de leurs façons de faire, en vue de favoriser, en milieu de travail, une culture axée sur le respect et l'inclusion.



Obligation d'adaptation

Les employeurs doivent prendre des mesures pour adapter leurs règles, politiques ou pratiques qui ont des conséquences négatives sur des individus – ou des groupes d'individus – lorsqu'elles découlent des motifs de discrimination inscrits dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. On parle alors de **l'obligation d'adaptation**.

L'obligation d'adaptation signifie qu'il faut parfois traiter différemment quelqu'un pour éviter la discrimination. Les employeurs ont une obligation d'adaptation lorsqu'un employé a des besoins liés à l'un ou l'autre des motifs prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Si un employeur pense qu'un employé peut avoir une dépendance aux substances, toutes les personnes concernées – l'employé, l'employeur et le syndicat ou les représentants de l'employé – doivent collaborer pour aborder le problème en temps opportun, dans le respect.

À propos de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège contre la discrimination les personnes au Canada qui sont employées par le gouvernement fédéral, les gouvernements des Premières Nations ou les entreprises privées réglementées par le gouvernement fédéral, comme les banques, les entreprises de camionnage, les télédiffuseurs et les sociétés de télécommunications. La Loi protège aussi les personnes quand elles reçoivent des services de ces entités. La déficience est l'un des motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les autres motifs comprennent notamment la race, le sexe, l'âge et l'orientation sexuelle.

A photograph of a person with short brown hair, wearing a dark grey t-shirt and grey pants, sitting on the floor with their hands covering their face. The background is a white tiled wall. The person's hands are pressed against their forehead and eyes, conveying a sense of despair or emotional pain.

Dépendance aux substances : l'adaptation en cinq étapes



ÉTAPE 1 RECONNAÎTRE LES SIGNES

Portez attention

Un employeur peut constater des changements quant à l'assiduité, au rendement ou au comportement d'un employé, comme :

- ▶ des changements de personnalité ou un comportement imprévisible (p. ex., des conflits interpersonnels plus fréquents, une réaction excessive à la critique);
- ▶ des indices de facultés affaiblies au travail (p. ex., une odeur d'alcool ou de drogues, des yeux rouges ou vitreux, une démarche instable, de la difficulté à parler clairement, un manque de coordination);
- ▶ des méthodes de travail non sécuritaires ou un accident;
- ▶ un test de dépistage positif pour les drogues ou l'alcool;
- ▶ des retards répétés, des absences fréquentes, une baisse de productivité ou une diminution de la qualité du travail.

Ne sautez pas aux conclusions

De nombreuses raisons pourraient expliquer de telles situations, comme :

- ▶ une autre déficience ou un trouble de santé temporaire;
- ▶ des conflits au travail;
- ▶ de l'insatisfaction au travail ou un manque de motivation;
- ▶ un stress causé par la difficulté de concilier ses responsabilités au travail et ses obligations de proche aidant;
- ▶ des problèmes personnels sans lien avec le travail.

Les employeurs ne doivent pas oublier que l'employé peut tout simplement vivre une semaine ou un mois difficile. Cependant, dans certains cas, les comportements constatés peuvent être causés par une dépendance aux substances.

Il faut parfois agir sans attendre

Un employé doit être immédiatement retiré du milieu de travail :

- ▶ s'il est impliqué dans un accident de travail qui s'est produit ou qui a été évité de justesse et que l'on soupçonne cet employé d'avoir eu les facultés affaiblies;
- ▶ si son comportement ou son rendement a de graves répercussions sur son milieu de travail, et qu'il est possible que la situation soit la conséquence de facultés affaiblies;
- ▶ si son comportement présente un risque pour sa sécurité ou celle des autres.



ÉTAPE 2 S'EN PARLER

En règle générale, il revient à l'employé de demander des mesures d'adaptation en fonction de ses besoins. Par contre, les gens ayant une dépendance aux substances n'ont pas toujours conscience, ou refusent d'admettre, que leur dépendance constitue une déficience. De plus, ils peuvent aussi hésiter à reconnaître qu'ils ont un problème de peur d'être stigmatisés ou de perdre leur emploi.

Lorsqu'un employeur constate des changements quant à l'assiduité, au rendement ou au comportement d'un employé et qu'ils peuvent être causés par une possible dépendance aux substances, la loi l'oblige à amorcer une discussion avec l'employé pour savoir si cet employé a besoin de mesures d'adaptation pour une déficience. On parle alors de **l'obligation de se renseigner**.

Dans les milieux de travail où on soumet les employés à un dépistage de consommation de drogues et d'alcool parce qu'ils occupent un poste critique sur le plan de la sécurité, les employeurs ont aussi l'obligation de se renseigner si un test s'avère positif.

Étant donné que les personnes dépendantes aux substances vont souvent nier leur état, il se peut que l'employeur ait besoin de parler plus d'une fois à l'employé avant de pouvoir déterminer les mesures d'adaptation qui sont nécessaires.

Qu'est-ce qu'un poste critique sur le plan de la sécurité?

On parle d'un poste critique sur le plan de la sécurité lorsqu'il comporte des tâches à accomplir de manière sécuritaire pour éviter des dommages directs et importants à la propriété ou des blessures à l'employé, aux personnes qui l'entourent, au public ou à l'environnement immédiat.

Quand un entretien s'impose

Quand il a un entretien avec l'employé, **l'employeur ne doit pas tenter** de diagnostiquer une dépendance aux substances ni de recommander un traitement.

Pour remplir son obligation de se renseigner, **l'employeur doit plutôt** :

- ▶ être respectueux, montrer de la compassion et ne pas porter de jugements;
- ▶ comprendre que l'employé peut se sentir coupable ou anxieux ou avoir l'impression qu'on lui force la main;
- ▶ faire en sorte que la conversation soit confidentielle;
- ▶ cerner les problèmes qui concernent le rendement ou le comportement de l'employé, ou un test de dépistage positif;
- ▶ expliquer que, en tant qu'employeur, il a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour toutes les déficiences, ce qui comprend la dépendance aux substances, et inviter l'employé à prendre connaissance de toute politique interne sur les mesures d'adaptation;
- ▶ poser uniquement des questions qui sont nécessaires pour déterminer si l'employé a besoin de mesures d'adaptation, comme demander à l'employé s'il a consulté un professionnel de la santé;
- ▶ fournir à l'employé des renseignements sur l'aide offerte en milieu de travail, s'il y en a (p. ex., un programme d'aide aux employés);
- ▶ permettre à l'employé d'être accompagné d'un représentant, syndical ou autre, lors des discussions.

Si un employé n'admet pas avoir une déficience aux termes de la Loi, comme une dépendance aux substances, l'employeur doit préciser clairement à l'employé quelles sont les conséquences de son comportement, et réagir aux problèmes d'assiduité, de rendement ou de comportement en respectant les politiques en vigueur dans le milieu de travail. Cependant, si l'employé fournit par la suite une explication qui met en cause une déficience, l'employeur devra réévaluer son intervention. L'employeur devra notamment réévaluer la pertinence de toute mesure, disciplinaire ou autre, déjà appliquée.





ÉTAPE 3

OBTENIR LES RENSEIGNEMENTS MÉDICAUX PERTINENTS ET EN TENIR COMPTE

Pour déterminer quelles sont les mesures d'adaptation dont a besoin son employé, l'employeur doit obtenir certains renseignements de la part d'un professionnel de la santé.

Un employeur doit savoir :

- ▶ si son employé a une déficience;
- ▶ quelles sont les mesures d'adaptation dont a besoin cet employé en fonction de sa déficience.

Il s'agit de questions d'ordre médical qu'il faut poser à un professionnel de la santé – le médecin de famille de l'employé ou un spécialiste. Ces renseignements médicaux permettront à l'employeur de choisir en toute connaissance de cause des mesures d'adaptation raisonnables.

L'employeur ne doit jamais oublier qu'une demande de renseignements médicaux faite dans le cadre du processus d'adaptation l'oblige à concilier deux droits qui s'opposent : le droit de l'employeur à gérer le milieu de travail et le droit de l'employé à protéger sa vie privée. Quand il demande des renseignements médicaux, l'employeur doit s'y prendre de la manière la moins intrusive qui soit et respecter le droit à la vie privée de l'employé. Les demandes doivent porter seulement sur les renseignements concernant les tâches essentielles de l'employé et les mesures d'adaptation dont cet employé a besoin.

L'employeur a rarement le droit de connaître le diagnostic précis. Il n'a pas le droit d'exiger les éléments du diagnostic ni les détails du plan de traitement.

Renseignements que l'employeur doit fournir

L'employeur doit fournir les renseignements suivants au professionnel de la santé :

- ▶ une description de la fonction de l'employé et de ses responsabilités professionnelles;
- ▶ l'horaire de travail de l'employé;
- ▶ le fait que l'employé occupe un poste critique sur le plan de la sécurité, lorsque c'est le cas;
- ▶ tout autre renseignement pertinent qui concerne ce milieu de travail en particulier.

Renseignements que l'employeur devrait demander

L'employeur devrait poser les questions suivantes :

- ▶ Est-ce que l'employé a une déficience qui nécessite des mesures d'adaptation?
- ▶ Y a-t-il des restrictions ou limitations médicales qui empêchent l'employé de faire son travail?
- ▶ Existe-t-il un plan de traitement? Si c'est le cas, pourrait-il avoir des répercussions sur le comportement de l'employé, son assiduité, son rendement et l'horaire de travail?
- ▶ Quel est le pronostic pour l'employé?
- ▶ Si l'employé est en arrêt de travail, est-ce que le professionnel de la santé recommande des mesures d'adaptation en particulier qui aideraient l'employé à reprendre son poste sans problèmes et de façon sécuritaire?
- ▶ Si l'employé occupe un poste critique sur le plan de la sécurité, est-ce que son état de santé lui permet de faire son travail en toute sécurité? Est-ce que l'employé doit prendre des médicaments dont les effets secondaires risquent de l'empêcher d'occuper son poste critique sur le plan de la sécurité?

Les renseignements médicaux peuvent être présentés de diverses manières, allant d'une note écrite à la main jusqu'à un rapport officiel.

Une fois qu'il aura obtenu ces renseignements, l'employeur devrait être en mesure de déterminer si l'employé :

- ▶ est capable d'effectuer les tâches essentielles de son poste si on lui accorde des mesures d'adaptation convenables;
- ▶ doit être affecté à un autre poste (p. ex., à un poste qui n'est pas critique sur le plan de la sécurité);
- ▶ doit prendre congé en attendant d'autres examens médicaux ou un traitement efficace et, si c'est le cas, la durée ce congé.

L'employé a l'obligation de collaborer et de fournir à l'employeur les renseignements médicaux pertinents. Cette obligation signifie notamment que l'employé doit se présenter aux rendez-vous prévus et donner des renseignements précis et complets au professionnel de la santé.

L'employé a le dernier mot en ce qui concerne la divulgation de ses renseignements médicaux.

Fait à noter en conclusion : l'employeur et l'employé peuvent aussi décider que les renseignements médicaux ne sont pas nécessaires pour discuter des mesures d'adaptation, ce qui simplifie le processus.

Quand faut-il retirer un employé du milieu de travail?

Si un employé montre des signes qu'il ne peut plus exécuter les tâches essentielles de son poste, l'employeur doit en discuter directement avec cet employé.

En règle générale, un employé ne devrait pas être retiré du milieu de travail à moins que des renseignements médicaux donnent clairement des raisons de le faire. Par contre, si l'état de santé de l'employé nécessite des soins immédiats ou s'il constitue un risque pour sa sécurité et celle des autres, l'employeur devrait agir immédiatement. Un employeur devrait consulter un avocat ou un juriste et, si nécessaire, communiquer avec d'autres organismes ou bureaux, lorsqu'un employé doit être retiré du milieu de travail.

Évaluation médicale indépendante (EMI)

Dans certaines circonstances, un employé peut être évalué par un professionnel de la santé indépendant qui n'est pas son médecin de famille ou son spécialiste. On parle alors d'une évaluation médicale indépendante ou EMI.

1. Si un employeur n'obtient pas les renseignements médicaux dont il a besoin pour prendre des décisions, soit parce que l'information fournie est imprécise ou incomplète, il devrait s'adresser à nouveau au professionnel de la santé de l'employé. Lorsqu'il n'obtient pas les renseignements nécessaires de la part de ce professionnel de la santé, l'employeur peut à ce moment envisager de demander une EMI.

REMARQUE : Les employeurs doivent être prudents et consulter un avocat ou un juriste avant de demander une EMI, parce que le fait de demander à un employé de subir une EMI porte atteinte à son droit à la vie privée. Comme pour toute autre évaluation médicale, l'employeur pourra connaître seulement les renseignements médicaux dont il a besoin pour déterminer les mesures d'adaptation à accorder à l'employé.

2. Lorsqu'il existe un droit contractuel de demander à un employé de subir une EMI, comme dans une convention collective.
3. Lorsqu'une loi l'exige dans un secteur donné.
4. Lorsqu'un employé demande l'intervention d'un spécialiste.

Pratiques recommandées

- ▶ Quand on demande une EMI, il est bon de permettre à l'employé de choisir le médecin parmi une liste de spécialistes préétablie.
- ▶ Il est aussi recommandé aux deux parties d'accepter à l'avance les résultats médicaux de l'EMI.
- ▶ Dans tous les cas, les employeurs doivent faciliter l'EMI en permettant à l'employé de la subir durant les heures de travail et en payant l'évaluation.

L'employeur ne peut pas demander au médecin qui fait l'EMI de fournir plus de renseignements médicaux que le médecin de famille ou le spécialiste de l'employé est autorisé à lui fournir. De plus, l'employeur doit fournir au médecin qui fera l'EMI les mêmes renseignements qui avaient été transmis au professionnel de la santé de l'employé.



ÉTAPE 4 PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION

Quand un employé reçoit un diagnostic de dépendance aux substances, il a droit à des mesures d'adaptation tant qu'elles ne constituent pas une contrainte excessive. Par contre, ce droit ne veut pas dire qu'il peut exiger la mesure d'adaptation qui lui convient parfaitement ou qu'il préfère. La mesure d'adaptation doit convenir à toutes les parties.

La meilleure façon d'aborder les mesures d'adaptation, c'est de traiter chaque cas individuellement. Quand il analyse les solutions possibles, l'employeur devrait le faire conjointement avec l'employé et ses représentants et faire preuve d'autant de créativité, d'ouverture d'esprit et de souplesse qu'il le peut. Il augmentera ainsi la probabilité que les parties trouvent une solution adaptée aux besoins de toutes les personnes concernées.

La rechute est souvent une caractéristique d'une dépendance aux substances. L'adaptation en fonction de ce type de déficience peut vouloir dire que l'employeur devra accorder à l'employé des mesures d'adaptation à plusieurs reprises, s'il y a plus d'une rechute.

Durant tout le processus d'adaptation, l'employeur devrait chercher à permettre à l'employé de continuer à travailler (selon le cas) ou l'aider à reprendre le travail dès que possible. L'employeur est le mieux placé pour déterminer ce qu'il peut permettre à l'employé compte tenu des particularités de l'environnement de travail. Aussi, il doit conserver une ouverture d'esprit quant aux mesures d'adaptation qui lui permettraient à cet employé de demeurer un membre actif de son effectif ou de reprendre le travail.

Si un employé ne veut pas collaborer au processus ou assumer la responsabilité de son comportement au travail, ou s'il refuse une mesure d'adaptation raisonnable qui lui est proposée, il se peut que l'employeur soit incapable de répondre aux besoins de l'employé.

Exemples de solutions ou de mesures d'adaptation

- ▶ Changements, à court ou à long terme, à l'horaire de travail de l'employé pour qu'il puisse se rendre à ses traitements ou à des rencontres périodiques — avec des personnes aptes à l'aider comme un parrain ou des professionnels de la santé.
- ▶ Réduction des heures de travail et des exigences de rendement pour tenir compte de tout besoin de l'employé mentionné dans l'évaluation médicale.
- ▶ Mutation à un poste qui n'est pas critique sur le plan de la sécurité, surtout en début de traitement.
- ▶ Congé de maladie, de courte ou de longue durée, pour le traitement.

Mise au point d'un plan d'adaptation

Il revient principalement à l'employeur de mettre au point un plan d'adaptation. Une fois que les besoins l'employé ont été déterminés, l'employeur entreprend, en consultation avec l'employé, la mise au point d'un plan d'adaptation. L'employé peut demander que son représentant, syndical ou autre, participe à ces discussions.

Le plan d'adaptation doit :

- ▶ être fait par écrit et signé par toutes les parties;
- ▶ préciser les solutions ou mesures d'adaptation convenues entre les parties d'après les renseignements médicaux de l'employé (p. ex., échéancier ou dates, horaire de travail, tâches, et restrictions ou limitations);
- ▶ préciser le nom de la personne que l'employé contactera en cas de préoccupations ou de questions concernant le plan d'adaptation;
- ▶ préciser quels changements de rendement ou de comportement chez l'employé, seront considérés comme assez « importants » pour nécessiter la mise à jour des renseignements médicaux;
- ▶ être flexible et modifiable lorsque les besoins de l'employé changent et que les renseignements médicaux sont mis à jour;
- ▶ tenir compte des traitements que l'employé aura à suivre, qu'ils soient urgents ou prolongés, avec la possibilité que l'employé soit obligé de s'absenter du travail pour cette raison;
- ▶ tenir compte de la possibilité qu'un employé ayant une dépendance aux substances puisse avoir en même temps une déficience physique ou mentale nécessitant aussi des mesures d'adaptation.

Le plan d'adaptation peut être assorti d'une **entente de retour au travail** qui précise les conditions que l'employé doit remplir pour pouvoir revenir au travail.

Plan de traitement

Un plan de traitement est différent du plan d'adaptation. Il s'agit d'un plan confidentiel et personnalisé établi par l'employé et son médecin, sans intervention de la part de l'employeur. L'employeur est seulement responsable de veiller à ce que le plan d'adaptation respecte les paramètres du traitement requis.

- ▶ L'employeur n'a pas le droit de connaître les détails du plan de traitement.
- ▶ L'employé est tenu de communiquer à l'employeur seulement les renseignements sur le traitement qui sont nécessaires pour établir le plan d'adaptation.
- ▶ Pour subir un traitement, chaque employé aura des besoins particuliers qui pourraient évoluer avec le temps.
- ▶ L'intensité et la durée du traitement d'une dépendance aux substances peuvent varier. Par exemple, un employé pourrait avoir à subir une thérapie que ce soit en journée, en soirée, ou sur une période prolongée s'il a besoin d'un traitement en milieu protégé (cure fermée).

Mise en œuvre d'un plan d'adaptation

Le plan d'adaptation devrait détailler clairement la marche à suivre pour sa propre mise en œuvre afin que chaque personne concernée comprenne le rôle qu'elle doit jouer et les responsabilités qu'elle doit assumer.

Il faut que l'employeur, l'employé et son représentant, syndical ou autre, arrivent à établir une bonne communication durant la mise en œuvre du plan d'adaptation. Tout problème ou raté en cours de processus doit être abordé sans délai.

Les détails du plan d'adaptation, y compris tout renseignement médical, peuvent être communiqués seulement aux personnes qui ont besoin de les connaître.

Entente de retour au travail

Pour que le plan d'adaptation donne les résultats espérés, l'employeur et l'employé peuvent se réunir dans le but de rédiger et signer **une entente de retour au travail**.

Dans une entente de retour au travail, on précise la conduite attendue de l'employé lorsqu'il retournera au travail et les conditions que l'employé accepte de respecter. Il peut s'agir de conditions établissant les attentes de l'employeur en ce qui concerne l'assiduité, le rendement et le comportement de l'employé, les mesures de sécurité à prendre ainsi que l'obligation de respecter la politique relative à l'alcool et aux drogues en vigueur dans le milieu de travail.

L'entente de retour au travail ne devrait jamais mentionner le type de traitement souhaité ni quelque détail que ce soit concernant le plan de traitement confidentiel de l'employé.

Si l'employé occupe un poste critique sur le plan de la sécurité, l'entente de retour au travail peut prévoir certaines formes de surveillance médicale, comme le **dépistage de la consommation de drogues et d'alcool**.

Certains employeurs se servent d'outils tels des **ententes de prévention des rechutes** ou des **ententes de la dernière chance**. Les employeurs doivent savoir que l'utilisation d'ententes de ce type ne les libère pas de leur obligation d'accorder à un employé des mesures d'adaptation tant qu'elles ne constituent pas une contrainte excessive aux termes de la législation sur les droits de la personne.



ÉTAPE 5

FAIRE UN SUIVI ET LES AJUSTEMENTS NÉCESSAIRES

La dernière étape du processus d'adaptation doit se faire de manière continue. L'employeur doit s'attendre à faire un suivi périodique auprès de l'employé et à modifier le plan d'adaptation quand il le faut.

On ne peut pas toujours prévoir ce qui se passera durant le processus d'adaptation. Il faut de la flexibilité et une bonne communication pour que ce processus soit une réussite.

L'employeur a avantage à prévoir des réunions de suivi qui seront inscrites dans le plan d'adaptation. L'objectif et les paramètres des réunions doivent être clairement expliqués à toutes les parties.

Comme nous l'avons déjà dit, la rechute est souvent une caractéristique de la dépendance aux substances. Un employé peut recommencer à consommer des substances après plusieurs thérapies ou même après des années d'abstinence. Il pourrait donc être nécessaire de modifier le plan d'adaptation à mesure que la situation de l'employé évolue.

L'employeur peut aussi demander périodiquement la mise à jour des renseignements médicaux par le professionnel de la santé pour confirmer la capacité de l'employé à conserver son poste. L'employeur doit communiquer les changements apportés au plan d'adaptation seulement aux personnes qui ont absolument besoin de les connaître parmi les gestionnaires, superviseurs, les membres du personnel et les représentants de l'employé, syndicaux ou autres.

Y a-t-il une limite aux mesures d'adaptation à prendre dans le cas d'une dépendance aux substances?

L'obligation d'adaptation prend fin lorsqu'elle équivaut à une contrainte excessive pour l'employeur. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un employeur peut invoquer la contrainte excessive seulement lorsque les ajustements à une politique, à une pratique, à un règlement administratif ou à un bâtiment seraient trop **coûteux** ou créeraient des risques pour la **santé** ou la **sécurité**.

Il n'existe pas de formule normalisée ni de définition juridique précise pour déterminer ce qu'est une contrainte excessive. Chaque situation doit être considérée comme unique et évaluée au cas par cas. Ce qui constitue une contrainte excessive est différent d'un employeur à l'autre et d'un contexte d'adaptation à l'autre. Souvent, l'éventail de solutions possibles pour répondre aux besoins d'un employé qui a une dépendance aux substances est proportionnel à la taille de l'organisation.

Une allégation de contrainte excessive doit être soutenue par des faits. Il ne suffit pas d'invoquer une contrainte excessive à partir d'une supposition ou d'une opinion ni à partir d'une simple déclaration qu'il y aura un coût à assumer. Pour démontrer la contrainte excessive, l'employeur doit prouver quel genre de contrainte il subirait et à quel point elle serait excessive. Il devrait aussi pouvoir démontrer qu'il a envisagé ou essayé toutes les avenues raisonnablement possibles pour répondre aux besoins de l'employé.

Pour prouver une allégation de contrainte excessive en raison des coûts, il faut en général que les répercussions financières des mesures d'adaptation soient tellement considérables qu'elles auraient pour effet de changer la nature même du fonctionnement de l'organisation ou de compromettre gravement la viabilité financière de l'organisation.

L'employeur devrait être à la fois innovateur et réaliste lorsqu'il analyse les mesures d'adaptation possibles. Un refus de prendre des mesures d'adaptation n'est pas justifié s'il y a moyen de répondre aux besoins d'une personne sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

La sécurité est souvent un argument employé pour invoquer la contrainte excessive. L'employeur doit d'abord déterminer qui serait en danger et quelle serait l'ampleur du risque. L'employeur doit aussi déterminer s'il est possible de muter l'employé à un poste qui n'est pas critique sur le plan de sécurité.

Un employé ne peut pas exiger la mesure d'adaptation qu'il préfère si l'employeur lui offre une autre mesure raisonnable. Si un employé refuse une solution qui répond raisonnablement à ses besoins, on considérera que l'employeur a respecté son obligation d'adaptation. L'employeur est libéré de son obligation d'adaptation lorsque l'employé devient incapable d'assumer les responsabilités élémentaires associées à la relation d'emploi dans un proche avenir.

S'il prouve que l'obligation d'adaptation lui impose une contrainte excessive, l'employeur est libéré de cette obligation envers cet employé.

Principaux points à considérer quant au dépistage de la consommation de drogues et d'alcool

Étant donné que des postes critiques sur le plan de la sécurité existent dans de nombreux milieux de travail sous réglementation fédérale, des employeurs peuvent être préoccupés du risque que des employés travaillent en ayant les facultés affaiblies par une drogue ou l'alcool. Ces employeurs pourraient décider d'imposer le dépistage de la consommation de drogues et d'alcool comme précaution supplémentaire.

Avant de décider s'il faut effectuer un dépistage en milieu de travail et comment le faire, l'employeur doit tenir compte d'une variété de facteurs, comme les lois sur les droits de la personne, la sécurité, le respect de la vie privée, les normes du travail, les dispositions de toute convention collective applicable, les exigences réglementaires et le niveau de supervision disponible dans le milieu de travail, etc.

Le contexte et la nature de l'emploi détermineront la possibilité de faire un dépistage ou non. Les mêmes principes s'appliquent au moment de décider ce qu'il convient de faire dans le cas d'un test positif. Un employeur doit savoir qu'un test de dépistage est rarement permis quand une personne occupe un poste qui n'est pas critique sur le plan de la sécurité.

L'employeur ne doit pas oublier non plus qu'un test de dépistage est une forme d'examen médical qui représente une grave intrusion dans la vie privée d'un employé. Il peut même être considéré comme étant discriminatoire aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Un résultat positif au dépistage de drogues ou d'alcool peut être vu comme un indicateur d'un risque potentiellement plus grand, mais il ne doit pas être considéré comme étant une preuve concrète de dépendance à des substances ou une certitude que la personne en cause s'est présentée ou se présentera au travail en ayant les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool.

Lorsqu'un employeur reçoit un résultat positif d'un test de dépistage, il a l'obligation de parler à l'employé de la possibilité qu'il s'agisse d'une dépendance à des substances. Cette discussion l'aidera à savoir s'il doit modifier les conditions de travail de cet employé, quelles modifications seraient appropriées et s'il est possible de discuter des mesures d'aide, de consultation ou d'adaptation dont l'employé pourrait avoir besoin. Dans de telles circonstances, une évaluation médicale plus poussée pourrait être nécessaire et souhaitable.

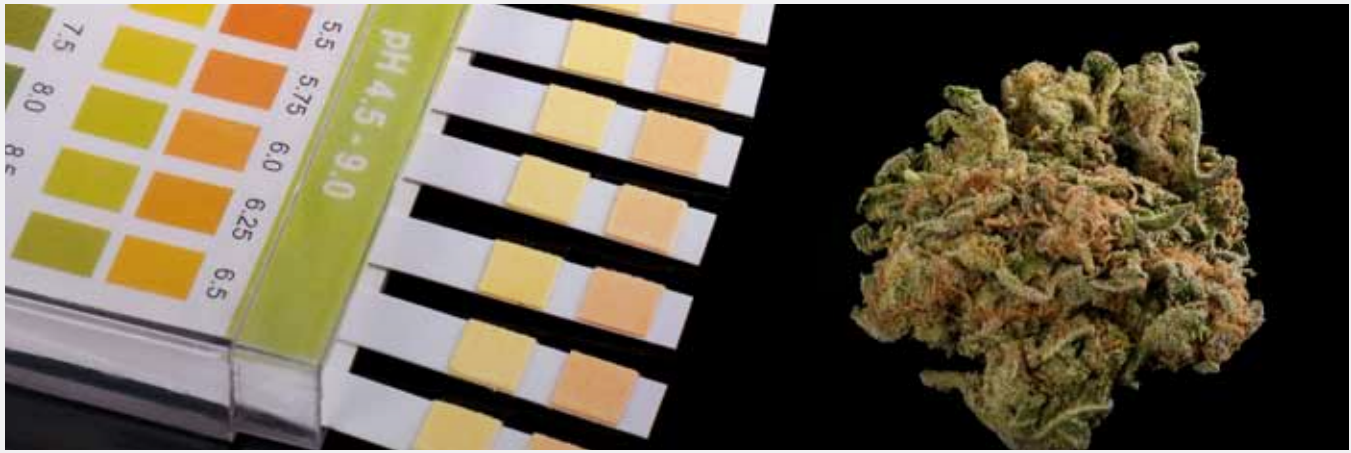
Des mesures disciplinaires qui auraient été prises sans une discussion préalable avec l'employé concernant une possible dépendance à des substances pourraient contrevenir aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



Foire aux questions pour les employeurs

Un bref mot sur la terminologie

- ▶ Au Canada, les gens utilisent différents termes pour décrire les luttes avec l'alcool ou les drogues. Les expressions dépendance, addiction ou toxicomanie peuvent toutes être utilisées de façon interchangeable.
- ▶ La Commission canadienne des droits de la personne (Commission) utilise le terme « **dépendance aux substances** » pour faire référence à la toxicomanie ou à la dépendance à l'alcool ou aux drogues.
- ▶ La dépendance à une substance est considérée comme une **déficiencia** en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



Les tests de dépistage de drogue ou d'alcool

1. Quelle est la différence entre le dépistage de drogues et d'alcool ?

Il existe d'importantes différences et similitudes lors des tests de dépistage d'alcool et de drogues.

Le **test d'alcoolémie** est effectué à l'aide d'un alcootest. Il indique immédiatement si oui ou non l'employé a les facultés affaiblies en mesurant le niveau d'alcool dans le système de la personne au moment du test. La science utilisée pour les alcootests est largement acceptée. En outre, l'alcootest est facile à administrer et non invasif.

Le dépistage des drogues est différent. D'une part, il est beaucoup plus envahissant que le dépistage de l'alcool, car il nécessite un prélèvement buccal, ou un échantillon de sang ou d'urine. Deuxièmement, il faut au minimum plusieurs heures pour obtenir un premier résultat, qui doit ensuite être confirmé. En outre, contrairement à un alcootest, un résultat de test positif ne prouve pas que quelqu'un a les facultés affaiblies au travail. Un test de dépistage positif peut prouver qu'il y a des traces de la drogue dans le système de la personne, mais **ne peut pas** prouver que l'employé a les facultés affaiblies au moment du test. Pour cette raison, vous ne devez pas tirer des conclusions quant aux facultés affaiblies d'un employé, à partir d'un test de dépistage positif.

Malgré ces différences importantes, les tests de dépistage de drogues et d'alcool ont deux **facteurs communs** :

- ▶ Les deux types de tests sont uniquement autorisés dans les situations impliquant des employés **occupant des postes critiques pour la sécurité**.
- ▶ Les deux types de tests sont considérés comme des **tests médicaux**, et à cause de cela, ils impliquent automatiquement des enjeux de vie privée et de droits de la personne.

2. Pourquoi est-ce si grave si je décide d'effectuer des tests de dépistage de drogues ou d'alcool sur un employé?

Toute forme de dépistage d'alcool ou de drogues est de nature médicale. Si vous demandez à un employé de donner un échantillon d'urine ou un frottis buccal, ou si vous leur demandez de se soumettre à l'alcootest, vous effectuez un test médical. Cela signifie que vous devez prendre en considération les droits de la personne et le droit à la vie privée de l'employé. Selon le contexte de l'emploi, vous pouvez également avoir d'autres éléments à considérer, y compris les dispositions de la convention collective et les exigences réglementaires. Vous devez être en mesure d'établir que le test est une exigence professionnelle justifiée.

C'est pourquoi il est important de parler à un avocat avant de faire subir des tests de drogues ou d'alcool à un employé. Vous devriez envisager d'autres façons plus efficaces et moins intrusives de surveiller pour dépister les facultés affaiblies d'une personne, comme la supervision directe ou l'interaction face à face.

3. Ai-je le droit de tester un employé particulier pour les drogues ou l'alcool?

Vous pouvez uniquement exiger qu'un employé particulier se soumette à un test de dépistage de drogues ou d'alcool si :

L'employé occupe un **poste critique pour la sécurité** et

- ▶ S'il existe des motifs raisonnables de soupçonner que l'employé a les facultés affaiblies (par exemple, la personne se comporte anormalement ou dangereusement, la personne a évité un accident de justesse, ou a été vue à consommer de l'alcool sur le lieu de travail, a les yeux vitreux, dégage une odeur de cannabis, etc.) ;
ou
- ▶ L'employé a été impliqué dans un accident ou incident grave dont la cause n'est pas clairement liée à une défaillance structurale, mécanique ou de facteurs environnementaux ; ou
- ▶ Le test fait partie d'une entente de retour au travail pour un employé ayant une déficience de dépendance qui occupait un poste critique pour la sécurité.

4. Suis-je autorisé à effectuer des contrôles *aléatoires* de mes employés?

Soyez prudents ! Les lois régissant les tests aléatoires sont en évolution. En ce moment, les tribunaux ont déterminé que les tests aléatoires d'employés ne sont **autorisés que** pour les postes critiques pour la sécurité lorsqu'il est clairement démontré qu'il existe un problème répandu d'abus d'alcool dans le milieu de travail qui ne peut pas être réglé par des moyens moins intrusifs. Dans ces circonstances, l'employeur doit également montrer que l'amélioration de la sécurité au travail à partir de tests aléatoires est suffisante pour justifier l'intrusion dans la vie privée des employés.

5. Existe-t-il d'autres moyens de savoir si un employé a les facultés affaiblies au travail?

La Commission recommande que, dans la mesure du possible, vous vous appuyiez sur l'observation, la surveillance et de fréquentes conversations face à face. Ce sont les moyens les plus efficaces de reconnaître lorsqu'un employé a les facultés affaiblies.

Plus un gestionnaire connaît bien ses employés, mieux il pourra remarquer les « drapeaux rouges » lorsqu'un employé affiche un comportement hors de l'ordinaire. En général, c'est l'approche recommandée, car elle est moins intrusive et plus efficace.

6. Que faire si un employé a un test positif pour le cannabis? Comment puis-je m'assurer que la consommation de cannabis n'est pas un risque pour le milieu de travail ou la sécurité publique?

Si le test d'un employé affiche un résultat positif pour le cannabis alors qu'il est au travail, l'employeur doit gérer la situation avec la même approche qu'il le ferait pour toute autre substance :

- ▶ Premièrement : se rappeler que le dépistage de drogues ou d'alcool n'est autorisé que pour des postes critiques pour la sécurité (voir question no 3).
- ▶ Deuxièmement : se rappeler qu'un test de dépistage positif, contrairement à un alcootest, ne signifie pas forcément qu'une personne a les facultés affaiblies. Il prouve simplement qu'il y a des traces de la drogue dans leur système.
- ▶ Troisièmement : garder à l'esprit qu'en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, si l'employé a un test positif pour une drogue ou l'alcool, l'employeur a une obligation de se renseigner si cet employé a besoin de mesures d'adaptation pour une déficience liée à la dépendance. Dans ce cas, et que l'employé peut fournir de l'information médicale à cet effet, l'employeur a une obligation d'adaptation. Cette Guide fournit plus d'information sur l'obligation de se renseigner et offre des suggestions sur la manière d'aborder ces conversations difficiles. Nous parlons de « conversations » au pluriel, étant donné que les personnes dépendantes aux substances ont souvent nié leur état, il se peut que l'employeur ait besoin de parler plus d'une fois à l'employé.

Enfin, vous devez vous préoccuper uniquement de la façon dont l'utilisation de drogues ou d'alcool a une incidence sur le rendement d'un employé, son comportement en milieu de travail, ou la sécurité du milieu travail. Si le comportement de l'employé durant son temps libre en dehors du travail n'a pas d'incidence sur son milieu de travail, vous n'avez pas le droit de le questionner et un employé n'est pas obligé d'en parler.

7. Quelle est la position de la Commission concernant le dépistage des drogues en milieu de travail?

La Commission recommande qu'avant d'envisager le dépistage de l'alcool ou des drogues au travail, l'employeur parle d'abord à un avocat et utilise des méthodes moins intrusives, mais également efficaces, telles que la supervision directe et l'interaction en face à face avec leurs employés. L'employeur doit également se rappeler que les tests de dépistage de drogues ou d'alcool d'un employé qui n'occupe pas un **poste critique pour la sécurité** ne sont pas autorisés.

8. La politique de dépistage de drogues et d'alcool de la Commission (révisée en 2009) est-elle toujours en vigueur? Où puis-je trouver plus d'information sur les questions de droits de la personne?

La politique de 2009 de la Commission n'est plus à jour et ne s'applique pas. Elle a été supprimée de notre site Web. Pour nos dernières politiques et directives, veuillez consulter cette publication intitulée [Facultés affaiblies au travail : Un guide sur les mesures d'adaptation pour la dépendance aux substances.](#)



Votre obligation d'adaptation dans le cas d'une dépendance aux substances

9. Je pense que mon employé consomme de l'alcool ou des drogues pendant les heures de travail. Je crois que sa consommation récréative de drogue ou d'alcool a un impact sur son travail. À titre d'employeur, quels sont mes droits et obligations?

Vous avez le droit de vous attendre à un certain niveau de rendement, de ponctualité et de compétence de vos employés. Vous avez également le droit d'établir des normes de travail que les employés doivent suivre. Ces normes peuvent inclure des politiques sur l'usage de substances en milieu de travail ou pendant les heures de travail. Dans certaines industries réglementées, les employeurs peuvent aussi établir des politiques sur la consommation d'alcool ou de drogues en dehors des heures de travail, pour les employés occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité (p.ex. : pilotes).

Conformément à la *Loi canadienne des droits de la personne*, **vous avez une obligation d'offrir des mesures d'adaptation** à un employé qui a des besoins particuliers liés à sa déficience, afin de lui permettre d'accomplir ses tâches. De plus, la *Loi canadienne des droits de la personne* reconnaît la dépendance à une substance comme une déficience. Votre obligation d'adaptation pour un employé qui a une dépendance aux substances commence par votre **obligation de vous renseigner**. (Voir question no 6)

Ceci étant dit, si un employé ne participe pas au processus ou n'accepte pas sa responsabilité pour son comportement en milieu de travail, ou si l'employé refuse des mesures d'adaptation raisonnables, il deviendra peut-être impossible de mettre en œuvre les mesures d'adaptation et des mesures disciplinaires pourraient être envisagées.

10. Comment puis-je savoir si mon employé a une déficience liée à une dépendance aux substances?

Il ne revient pas à l'employeur d'établir un diagnostic, ni de savoir s'il s'agit d'une déficience liée à une dépendance à des substances. Le diagnostic relève d'un professionnel de la santé.

Un employé qui a une dépendance à des substances peut se présenter au travail sans jamais avoir de facultés affaiblies. Il pourrait y avoir d'autres signes comme des absences répétées, une réduction du rendement et des problèmes de comportement qui pourraient indiquer la possibilité d'une déficience.

Pour toutes ces raisons, avant de prendre des mesures disciplinaires, vous avez la responsabilité d'entreprendre une discussion avec l'employé au sujet de sa conduite. À ce moment, vous pouvez demander à la personne si elle a besoin de mesures d'adaptation pour une déficience.

**11. Y a-t-il une limite aux mesures d'adaptation à prendre dans le cas d'une dépendance aux substances?
Où prend fin cette obligation?**

L'obligation d'adaptation d'un employeur prend fin lorsqu'elle équivaut à une **contrainte excessive** – lorsque les mesures d'adaptation seraient extrêmement coûteuses ou représenteraient un risque exagéré pour la santé ou la sécurité.

Il faut comprendre qu'il n'existe pas de formule normalisée ni de définition juridique précise pour déterminer ce qu'est une contrainte excessive. Chaque situation doit être considérée comme unique et évaluée au cas par cas.

Une allégation de contrainte excessive doit être soutenue par des faits. Il ne suffit pas d'invoquer une contrainte excessive à partir d'une supposition ou d'une opinion, ni à partir d'une simple déclaration qu'il y aura des coûts à assumer. Vous devez être en mesure de démontrer que vous avez essayé toutes les avenues d'adaptation possible, jusqu'au point de contrainte excessive.



Le cannabis en milieu de travail

12. Que faut-il faire lorsqu'un employé passe un test de dépistage de consommation de cannabis qui se révèle positif? Comment puis-je veiller à ce que la consommation de cannabis d'un employé ne représente pas un risque pour la sécurité publique ou dans le milieu de travail?

Si un employé a un résultat positif pour un test de dépistage du cannabis, pendant qu'il est au travail, l'employeur doit traiter la situation comme dans le cas de toute autre substance :

- ▶ Premièrement, se rappeler que les tests de dépistage de drogues ou d'alcool ne sont permis que dans le cas de postes critiques pour la sécurité (voir question 3).
- ▶ Deuxièmement, contrairement à un alcootest (ou éthylomètre), un résultat positif de dépistage de drogues ne donne pas la certitude que la personne a les facultés affaiblies. Il démontre seulement que la drogue est présente dans leur système.
- ▶ Troisièmement, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'employeur a l'obligation de se renseigner si la personne a une dépendance ou s'est fait prescrire du cannabis à des fins médicales. Si tel est le cas, et que la personne peut fournir de l'information médicale à l'appui, vous avez **l'obligation de prendre des mesures d'adaptation**.

Vous devez vous préoccuper uniquement de l'incidence de l'usage de drogues ou d'alcool sur le rendement de l'employé, sur son comportement et sur la sécurité en milieu de travail. Si le comportement d'un employé en dehors des heures de travail n'affecte pas le milieu de travail, un employeur n'a pas le droit de le questionner et l'employé n'a aucune obligation d'en parler.

13. Avec la légalisation du cannabis, si un employé explique ouvertement qu'il en consomme de temps à autre, ai-je un droit de regard à titre d'employeur?

D'abord, il est important que les employés et les employeurs comprennent que la légalisation du cannabis ne donne PAS le droit aux employés de se présenter au travail avec les facultés affaiblies.

À titre d'employeur, vous avez le droit d'établir des normes en milieu de travail et de vous attendre à ce que les employés s'y conforment. Ces normes peuvent inclure des politiques sur l'usage de substances ou sur les facultés affaiblies pendant les heures de travail. Lorsque les employeurs doivent gérer des employés occupant des postes critiques pour la sécurité, ils peuvent aussi établir des politiques régissant la consommation de drogues ou d'alcool en dehors des heures de travail.

Vous devez vous préoccuper uniquement de l'incidence de l'usage de drogues ou d'alcool sur le rendement de l'employé, sur son comportement et sur la sécurité en milieu de travail. Si le comportement d'un employé en dehors des heures de travail n'affecte pas le milieu de travail, un employeur n'a pas le droit de le questionner et l'employé n'a aucune obligation d'en parler.

14. Mon obligation d'adaptation change-t-elle si l'objet de la dépendance est le cannabis?

Vos responsabilités et votre obligation d'adaptation restent les mêmes indépendamment de la substance en question, que ce soit le cannabis ou toute autre drogue ou alcool.

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, si l'usage de cannabis de votre employé a un impact sur son rendement au travail, vous avez la même **obligation de vous renseigner**, comme avec toute autre substance. (Voir question 6)

Si un employé a une prescription pour du **cannabis médical**, vous avez la même obligation d'adaptation que pour toute autre déficience. Les mêmes principes des droits de la personne sont en cause.

Dans la situation du cannabis médical, l'employé doit vous fournir de l'information médicale qui vous permettra de déterminer si la personne peut effectuer les tâches essentielles de sa position, avec l'adaptation appropriée; ou doit être affectée à un autre poste (p. ex. si elle occupait un poste critique pour la sécurité.)