

Alcool, drogue et travail : un trio risqué. Les conséquences disciplinaires de la consommation d'alcool ou de drogue au travail

Par maître **Érik Morissette** - Fasken Martineau DuMoulin, S.E.N.C.R.L., s.r.l., en collaboration avec **Émilie Nadeau**, étudiante en droit.

Il existe peu de statistiques concernant le phénomène de la consommation d'alcool ou de drogue en milieu de travail. Il est cependant indéniable que cette problématique requiert de l'employeur une vigilance certaine. En effet, celui-ci est tenu par la loi d'assurer la santé et la sécurité de ses employés et, dans une plus large mesure, la saine gestion de son entreprise l'oblige à prendre les mesures nécessaires pour protéger sa clientèle. Cette réalité est d'autant plus importante dans un cadre de prestation de services professionnels. C'est pourquoi le législateur a mis à sa disposition certains moyens légaux afin de lui permettre de remplir ses obligations tout en assurant aux salariés affectés la protection de leur droits fondamentaux.

Il est maintenant acquis en jurisprudence que le fait de se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou de la drogue constitue une faute grave passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. On dira qu'un salarié subit une telle influence lorsque sa capacité à effectuer ses tâches est altérée et qu'il ne peut fonctionner normalement au travail, puisque son comportement physique et psychique est affecté.¹

En vertu de l'article 2088 du *Code civil du Québec*, le salarié est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence. Lorsqu'il est intoxiqué par l'alcool ou une drogue, il n'est donc pas en mesure de remplir ses obligations avec tout le soin dont l'employeur est en droit de s'attendre et ce, même s'il ne commet pas d'erreur à proprement parler. De plus, l'utilisation d'alcool et/ou de drogue

entraîne dans bien des cas une augmentation de l'absentéisme préjudiciable à l'employeur. Cependant, celui-ci devra respecter le principe de la gradation des sanctions. C'est donc dire que, selon les circonstances de chaque cas, il pourra être jugé abusif de congédier un salarié qui en est à sa première offense et qui n'a jamais reçu d'avertissements relatifs à cette question.

Dans le cas d'un professionnel, tel que l'hygiéniste dentaire, des obligations spécifiques s'ajoutent en sus du droit commun. En effet, l'article 48 du *Code des professions* (L.R.Q., c. C-26) prévoit que le bureau d'un ordre peut ordonner l'examen médical d'un membre lorsqu'il a des raisons de croire que celui-ci présente un état physique ou psychique incompatible avec l'exercice de la profession. L'échec de cet examen ou le refus de le subir peut entraîner l'imposition de limites à son droit d'exercer sa profession, une suspension ou même sa radiation du Tableau de l'Ordre.²

Par ailleurs, *Le Code de déontologie de l'Ordre des hygiénistes dentaires* prévoit à son article 6 que « [L]hygiéniste dentaire doit s'abstenir d'exercer dans des états susceptibles de compromettre la qualité de ses services ». De plus, l'article 48(15) de ce même code énonce que le fait d'« exercer sa profession alors qu'il est sous l'influence de boissons alcooliques, de stupéfiants, d'hallucinogènes, de préparations narcotiques ou anesthésiques, ou de toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience » constitue un geste allant à l'encon-



tre de l'honneur et de la dignité de la profession. En cas de violation de ces obligations, une demande d'enquête pourrait être portée auprès du syndic et éventuellement une plainte disciplinaire pourrait être déposée auprès du Comité de discipline de l'Ordre.

Mentionnons finalement la situation particulière des personnes souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie. Ces affections étant de réelles maladies, elles ont été interprétées comme un « handicap » au sens de l'application des lois sur les droits de la personne. Dans cette situation, il faut donc appliquer les critères et les tests applicables à la discrimination pour un motif interdit. Mais, règle générale, retenons que l'alcool, la drogue et le travail ne font pas bon ménage!

Références

1. Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) (pavillon Hôtel-Dieu) et Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (CSN), D.T.E. 2005T-932.

2. Code des professions, article 51.