

Grand  
Symposium  
en droit du travail  
et de l'emploi

---

# Cannabis 201 : Quand et comment intervenir en cas de facultés affaiblies et de dépendance?

M<sup>e</sup> Jean Sébastien Massol et M<sup>e</sup> Véronique Morin  
Lavery Avocats

M. Louis-Philippe Bertrand  
La Maison Jean Lapointe



# Table des matières

- > Introduction
- > Environnement législatif et quoi de neuf depuis octobre 2018 ?
- > Facultés affaiblies et dépendance : Notions
- > Niveaux d'intervention : repérage, détection et dépistage
- > Obligation d'accommodement et entente de réintégration au travail
- > Dépendance et prévention de la rechute : accompagnement et traitement
- > Échanges et questions



# Introduction

## Vrai ou faux?

- > La consommation de cannabis des Canadiens a significativement augmenté depuis la légalisation du cannabis



## Vrai ou faux?

- > Après avoir fumé un joint, on peut conduire sans danger un véhicule automobile ou un autre type de machinerie à la condition d'attendre l'expiration d'une période de trois heures



## Vrai ou faux?

- > Il existe des tests de dépistage précis et efficaces pour déterminer si une personne est sous l'effet du cannabis, c'est-à-dire si elle a les capacités affaiblies



# Introduction

- > Légalisation partielle du cannabis : une réponse à un phénomène social
  - Santé publique
  - Prévention
  - Encadrement
- > Apprentissages depuis le 17 octobre 2018?
- > Soubresauts législatifs au Québec : interdiction suivant l'âge, le lieu (ex. : parcs ou autre endroit public)...

# Introduction

- > Impact de la légalisation sur les milieux de travail - 6 mois après?
  - Sondage de l'Ordre des CRHA
    - 85 % des répondants affirment ne pas avoir eu plus de cas liés à la consommation de drogues
    - 87 % des répondants mentionnent que leur organisation dispose d'une politique et 53 % ont mis en place une telle politique lors de l'entrée en vigueur
    - 74 % des professionnels se disent dorénavant peu ou pas préoccupés par la légalisation du cannabis, alors que 74 % se disaient inquiets avant la légalisation
    - 68 % affirment que la légalisation n'a entraîné aucune répercussion dans leur organisation
- > Les employeurs sont-ils vraiment outillés en matière de repérage et de traitement de la dépendance ?



# Environnement législatif et quoi de neuf depuis octobre 2018?

# Au départ

## Loi concernant le cannabis (« Loi C-45 »)

- > Loi fédérale entrée en vigueur le 17 octobre 2018
- > Objet :
  - Légalisation du cannabis récréatif (possession permise jusqu'à 30g de cannabis séché dans un endroit public)
  - Encadrement de la production, la distribution, la vente et la possession de cannabis partout au Canada

# Au départ

## Loi C-45 (suite)

- > Modalités d'accès
- > Délégation de certains pouvoirs aux provinces

## Loi modifiant le Code criminel (infractions relatives aux moyens de transport) (« Loi C-46 »)

- > Interdiction de conduire avec une concentration de cannabis dans le sang égale ou supérieure à la concentration établie par règlement

# Au départ

- > Règlements adoptés en vertu des lois C-45 et C-46
  - Règlement sur les concentrations de drogue dans le sang : nouvelles infractions pour conduite avec une concentration interdite de drogue dans le sang
  - Règlement sur le cannabis : encadrement notamment de l'usage du cannabis à des fins médicales
  - Règlement sur le chanvre industriel : exigences applicables aux producteurs de chanvre industriel

# Au départ

Au Québec : Loi constituant la SQC, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière (« Loi 157 » - RLRQ, c. C-5.3)

- a) Ajouts aux encadrements prévus par la loi fédérale
- Fixation de l'âge minimal à 18 ans
  - Interdiction totale de faire la culture personnelle de cannabis
  - Interdiction générale pour un mineur de posséder du cannabis
  - Interdiction pour un majeur de posséder du cannabis dans certains lieux (écoles, CPE, prisons : article 8 de la Loi)

# Au départ

## Au Québec

- a) Ajouts aux encadrements prévus par la loi fédérale (suite) :
- Interdiction de l'usage (« fumer ») du cannabis dans certains lieux (ex : établissements de santé/RI, cégeps, universités, **les milieux de travail fermés ou lieux fermés accueillant le public**) : Article 12 de la Loi

# Au départ

## Au Québec

- b) Reconnaissance du droit de l'employeur d'encadrer l'usage du cannabis :
- **Article 21** : 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.

*(Nos soulignés)*

# Au départ

## Au Québec

- c) Modifications au *Code de la sécurité routière* : tolérance zéro pour la conduite automobile
- Interdiction à toute personne de conduire un véhicule routier ou d'en avoir la garde ou le contrôle s'il y a quelque présence détectable de cannabis ou d'une autre drogue dans sa salive
  - Suspension du permis de conduire sur le champ et pour 90 jours
  - \*\*\*En vigueur lorsque des dispositifs efficaces seront disponibles pour détecter la présence de cannabis dans la salive...

# Au départ

## Au Québec

### d) Modifications à la L.S.S.T. :

**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.

Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.

*(Nos soulignés)*

# Au départ

## Au Québec

### d) Modifications à la L.S.S.T. :

**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.

Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.

*(Nos soulignés)*

# Résumé des principales illégalités en milieu de travail

- a) Possession, consommation, distribution ou vente de cannabis illicite ou autres drogues illicites
- b) Possession de plus de 30 grammes de cannabis séché
- c) Vente ou trafic de cannabis séché
- d) Fumer ou vapoter du cannabis partout où il est déjà interdit de fumer du tabac, y compris dans les milieux de travail intérieurs ou fermés
- e) Exécuter son travail avec les facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis ou une substance similaire, ou le permettre

# Quoi de neuf depuis octobre 2018?

## Projet de loi 2 : Loi resserrant l'encadrement du cannabis

- > Présenté par la CAQ le 5 décembre 2018 suite aux élections du 1<sup>er</sup> octobre 2018
  - Interdictions : Augmentation de l'âge minimal à 21 ans
  - Lieu additionnel où la possession est interdite :
    - Les terrains d'un établissement collégial
  - Élargissement des restrictions aux fins de l'usage :
    - Les voies publiques, les terrains des lieux fermés, tous les autres lieux extérieurs qui accueillent le public (ex. : parcs, terrains de jeu, etc.)

# Quoi de neuf depuis octobre 2018?

## Projet de loi 2 : Loi resserrant l'encadrement du cannabis

- Principe adopté le 14 mai 2019
- Étude détaillée en Commission à partir du 14 mai 2019
- Amendements éventuels?
  - Consommation permise dans certains lieux publics (ex. : parcs)
  - Âge : 18, 19 ou 21 ans ?

# Quoi de neuf depuis octobre 2018?

- > Au fédéral : Ajout par le Projet de Règlement modifiant le Règlement sur le cannabis?
  - Suivant la loi fédérale : Production personnelle (produits comestibles de 450g, produits liquides de 2,1 kg, etc.)
  - Vente de cannabis comestible, d'extraits de cannabis et de cannabis pour usage topique
    - Par détenteur de licence de transformation
    - Objectif : Atténuer les risques pour la santé et la sécurité publiques
    - Consultation débutée le 20 décembre 2018 et terminée le 20 février 2019
    - Vente de ces produits du cannabis autorisée au plus tard le 17 octobre 2019



# Facultés affaiblies et dépendance : notions

# Définition de facultés affaiblies au travail

- > AIDQ : Un état incompatible avec la réalisation sécuritaire et efficace d'une tâche, notamment :
  - État de fatigue ou de trouble mental
  - Situation qui implique des problèmes d'attention ou de concentration
  - Fait d'être sous l'effet de l'alcool, du cannabis ou d'autres drogues ou substances médicamenteuses

# Définition de facultés affaiblies au travail

- > Ces états se manifestent par des signes observables dont certains apparaissent dans la « Grille d'observation de signes objectifs de facultés affaiblies ou de dépendance chez les travailleurs » (AIDQ)

# Alcool et facultés affaiblies

- > Selon les quantités consommées :
  - Désinhibition (perte des retenues)
  - Euphorie (sensation de bien-être et de satisfaction)
  - Diminution de l'attention, de la concentration et du jugement
  - Confusion mentale et désorientation
  - Altération de la perception des couleurs, des formes, des mouvements et des dimensions
  - Éclats émotionnels
  - Agressivité et comportement violent

# Cannabis et facultés affaiblies

- > Les effets aigus du cannabis sur les fonctions cognitives à court terme sont documentés :
  - Vigilance, coordination, temps de réaction, capacité à effectuer plusieurs tâches, traitement de la pensée, jugement, perspicacité, prise de décision.

SOURCE : Djouini, A. (2018). Les impacts et conséquences de la consommation de substances psychoactives (cannabis) sur les milieux de travail et les programmes de prévention en entreprises. Revue de littérature. Montréal : Institut universitaire sur les dépendances du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

# Cannabis et facultés affaiblies : conduite automobile

- > Délais à respecter (*Collège des médecins de famille du Canada*) :
  - Au moins **6 heures** suivant la consommation (ingérée)
  - Au moins **4 heures** suivant la consommation (fumée)

# Concept de dépendance

« *La caractéristique essentielle d'un trouble de l'usage d'une substance est un ensemble de symptômes cognitifs, comportementaux et physiologiques indiquant que le sujet continue à consommer la substance malgré des problèmes significatifs liés à cela.*» (DSM-5, page 572)

# Les critères du DSM-5

## Articulés autour de 4 groupes

### 1. Réduction du contrôle

- > Désir persistant de consommer
- > Perte de maîtrise de sa vie
- > Envie impérieuse (*craving*) de consommer

### 2. Altération du fonctionnement social

- > Incapacité à remplir ses obligations majeures (absentéisme, performance)
- > Consommation continue malgré les problèmes interpersonnels ou sociaux associés

### 3. Consommation risquée

- > Consommation répétée dans des situations dangereuses
- > Incapacité à arrêter de consommer, malgré les problèmes persistants ou récurrents

### 4. Critères pharmacologiques

- > Augmentation de la fréquence et de la dose pour produire l'effet désiré (tolérance)
- > Présence de symptômes de sevrage

# Des éléments importants du processus de rétablissement

- > Le Dénier : un mur difficile à percer!
- > L'existence d'un continuum de consommation qui va de l'abstinence à un trouble lié à une substance en passant par la consommation récréative
- > La Rechute\* : entre 40 % et 60 % des gens rechuteraient la 1<sup>re</sup> année suivant le traitement
- > La présence de troubles mentaux concomitants

\* SOURCE : Centre de réadaptation en dépendance de Montréal – Institut universitaire (2015). Les troubles liés à l'utilisation de substances psychoactives prévalence, utilisation des services et bonnes pratiques. Repéré à : [www.dependancemontreal.ca](http://www.dependancemontreal.ca)

# L'employeur face aux facultés affaiblies

## Exigences de l'employeur quant à la capacité de la personne employée de fournir sa prestation de travail

- > Opportunité de définir la notion de « facultés affaiblies » (ou d'un niveau toléré de consommation par rapport à la prestation de travail attendue)
  1. Ne pas être dans un état physique ou mental qui constitue un risque pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique (du travailleur, des collègues ou de tiers)
  2. Ne pas être apte à exécuter pleinement ou adéquatement ses fonctions
  3. Ne pas se présenter sous l'effet de drogues, même minime (ou peu importe la quantité consommée)
  4. Ne pas avoir de trace de drogues dans l'organisme durant un quart de travail
- > Notion de postes à risque (sécurité ou image) ou névralgiques
- > Politique de « tolérance zéro »

# Pouvoirs de l'employeur et adaptation de ses politiques

## > Interdictions à envisager

- Rappel des interdictions prévues par la loi
- Un employeur peut-il interdire la **possession** de cannabis dans les lieux de travail ou sur le terrain de l'entreprise ?
- Qu'en est-il du matériel de consommation ?
- À vérifier : Restrictions ou interdictions découlant des lois hors Québec (autres provinces, États-Unis, etc.)

# Pouvoirs de l'employeur et adaptation de ses politiques

- > Exigences de l'employeur : Déterminer si la **consommation** de marijuana à des fins récréatives peut être accordée
  - Pendant les heures de travail : rappel des interdictions légales
  - Durant les pauses et l'heure du midi
  - Avant le quart de travail
  - À l'extérieur du travail
  - Lors de rencontres avec un client
  - Lors des activités organisées par la compagnie



Quels sont les signes objectifs  
de facultés affaiblies ou de  
dépendance dans un contexte  
d'emploi?

# Trois niveaux d'intervention

## 1. Repérage

- Permet de déceler les individus à risque ou dont les difficultés liées à l'usage justifient une intervention en vue de prévenir l'apparition ou l'aggravation de problèmes
- Plusieurs méthodes : questionnaire, auto-déclaration, déclarations de tiers, modification du comportement, etc.

## 2. Détection

- Évaluer le niveau de risque associé à l'usage de substances par des questionnaires standardisés

## 3. Dépistage

- Détection de substances par des marqueurs biologiques et des observations cliniques

# Repérage



# Grille d'observation

*Grille d'observation de signes objectifs de facultés affaiblies ou de dépendance chez les travailleurs*

*Guide d'accompagnement de la grille d'observation de signes objectifs de facultés affaiblies ou de dépendance chez les travailleurs*

Développés par l'Association des intervenants en dépendance du Québec (AIDQ)

Disponibles au : <https://aidq.org/>

# Objectifs de la grille d'observation

1. **Favoriser le repérage préventif** d'une consommation ponctuelle ou chronique de psychotropes (alcool, cannabis, autres drogues)
  - > Facultés affaiblies
  - > Problème de dépendance
2. **Intervenir de façon bienveillante** en misant sur le bien-être, la santé et la sécurité ainsi que l'efficacité des acteurs du milieu de travail

# Utilisation de la grille d'observation - 3 sections

Signes observables de facultés  
affaiblies au travail

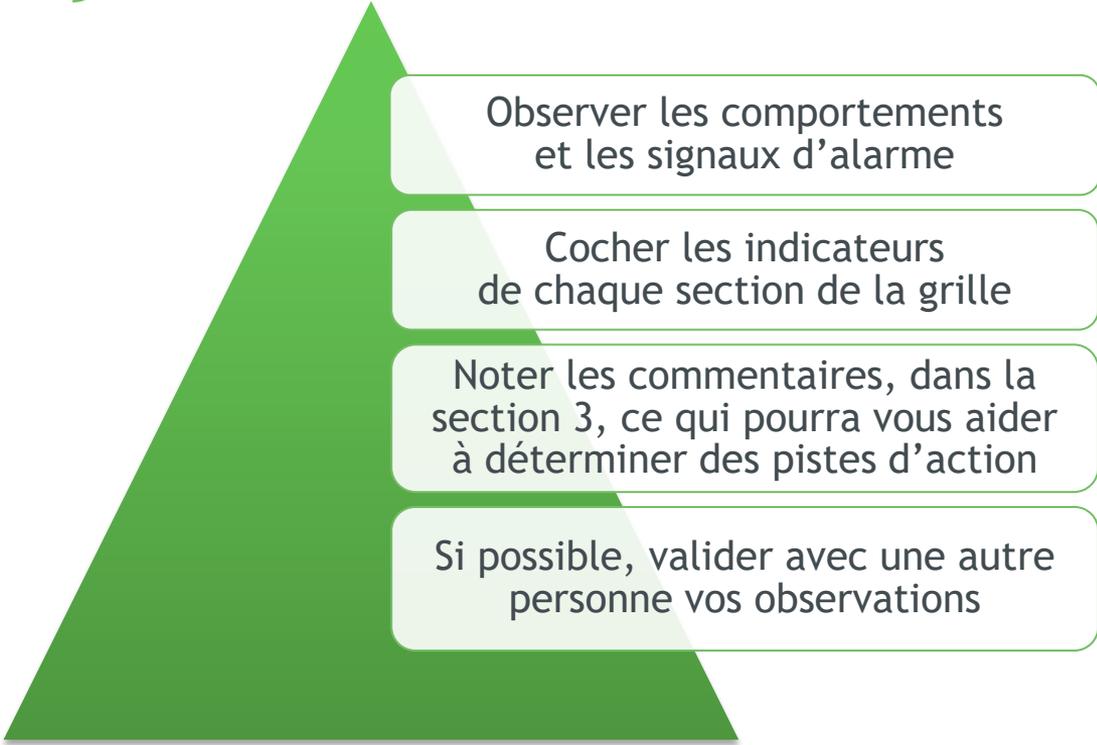


Signes objectifs au travail d'une  
possible dépendance à l'alcool  
et autres drogues



Signes observables reliés  
directement à l'alcool ou à  
d'autres drogues

# Comment utiliser la grille d'observation de signes objectifs



Observer les comportements et les signaux d'alarme

Cocher les indicateurs de chaque section de la grille

Noter les commentaires, dans la section 3, ce qui pourra vous aider à déterminer des pistes d'action

Si possible, valider avec une autre personne vos observations

# Section 1 : signes objectifs de facultés affaiblies au travail

## 1. Aspects physiques

Yeux rouges, pupilles dilatées, **convulsion**, **grande fatigue**, **envie de dormir**, **somnolence**, **respiration très lente ou très rapide**.

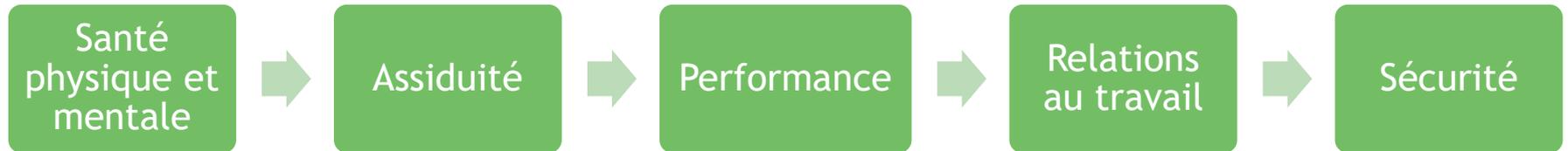
## 2. Aspects cognitifs

Manque ou excès de vigilance, apathie, **difficultés de compréhension**, **difficultés de concentration**, **paranoïa**, **perte de contrôle des humeurs**, **désorientation**.

## 3. Comportements

Parler de manière exagérée, au ralenti, passivité inhabituelle, **propos décousus**, **démarche chancelante**, **se blesse**, **blesse quelqu'un d'autre**, **incoordination des mouvements**, **ralentissement du temps de réaction**.

## Section 2 : impacts possibles d'une dépendance sur différentes sphères du travail



# Indices potentiels d'une consommation problématique de substances psychoactives

- > Retards fréquents
- > Conflits avec les collègues
- > Accidents de travail
- > Fréquence des mesures disciplinaires
- > Baisse subite au niveau du fonctionnement
- > Baisse de productivité
- > Présence fréquente de sentiment de tristesse, idéation suicidaire
- > Burnout - dépression majeure  
- autre trouble mental

# Indices potentiels d'une consommation problématique de substances psychoactives

- > Diminution de la motivation pour des activités auparavant appréciées
- > Perte de poids (amphétamines ou stimulants)
- > Insomnie
- > Isolement / éviter les superviseurs
- > Réactions verbales ou émotives peu appropriées
- > Manque d'attention
- > Camouflage d'erreurs
- > Accusation pour conduite avec facultés affaiblies

## Section 3 : Signes observables directement reliés à la consommation

L'employé  
en parle

Commentaires  
ou mention  
de  
l'entourage

Témoin

Odeur  
d'alcool ou  
de cannabis

Observations  
de  
possession

# Approche bienveillante

- > Être rassurant
- > Établir un lien de confiance
- > Lui demander ce qui se passe
- > Miser sur la responsabilité commune de sécurité, santé et bien-être au travail
- > Nommer les effets du comportement observé
- > Miser sur l'aide disponible



# Intervention de l'employeur en matière de repérage

# Pouvoirs de l'employeur et adaptation de ses politiques

## > Repérage par les gestionnaires

- Il est crucial de former les superviseurs ou gestionnaires pour qu'ils reconnaissent les signes objectifs de consommation de substances
- Exemples d'outils utiles :
  - Utilisation de la grille d'observation et/ou d'un questionnaire adapté
  - Aide-mémoire sur les signes objectifs de facultés affaiblies et de dépendance
  - Formulaire de rapport afin de facilement documenter les observations

# Pouvoirs de l'employeur et adaptation de ses politiques

- > **Repérage et dépistage par les gestionnaires : Quand des facultés affaiblies sont repérées au travail, plusieurs options sont envisageables**
  1. Rencontrer et accompagner l'employé
  2. Retirer l'employé de son poste de travail
  3. Suspendre l'employé avec solde et s'assurer qu'il se rende à son domicile de façon sécuritaire
  4. Administrer un test de dépistage (postes à risque)

# Dépistage



# Tests de dépistage : principes généraux

- > Atteinte aux droits fondamentaux : inviolabilité, intégrité, dignité, honneur, réputation, vie privée
- > Atteinte pouvant être justifiée si fondement raisonnable et acceptable :
  - Objectif de l'employeur légitime et suffisamment important
  - Atteinte proportionnelle, avec un lien rationnel avec l'objectif ainsi que minimale
- > Atteinte permise notamment si consentement exprès, libre et volontaire de l'employé

# Tests de dépistage : principes généraux

- > Contextes généralement reconnus comme permettant des tests de dépistage
  - Motifs raisonnables de croire qu'un employé est sous l'effet de l'alcool ou de drogues au travail
  - Suite à un incident sérieux
  - Suite à une absence liée à la consommation ou dans le cadre d'une entente conditionnelle de réintégration (« de dernière chance »)

# Tests de dépistage et cannabis

- > Fardeau de preuve de l'employeur pour démontrer les facultés affaiblies ou une contravention à sa politique
  - Par prépondérance de preuve
  - Tests de dépistage non impératifs pour démontrer l'altération des facultés, sauf lorsque la loi prévoit des taux maximaux de présence dans l'organisme (ex : conduite automobile) ou que des taux précis sont déterminés par la politique (ex : postes à risques)
  - Un test positif ne prouve pas nécessairement les facultés affaiblies d'un employé : importance d'éléments extérieurs objectifs

# Limites des tests de dépistage - cannabis

- > Les quatre principaux tests de dépistage disponibles ont leurs avantages/inconvénients
  - Test sanguin
  - Test urinaire
  - Test salivaire
  - Test capillaire
- > Aucun de ces tests ne permet d'établir de façon probante un affaiblissement des facultés de la personne ou qu'elle était sous l'influence du cannabis au moment du prélèvement
- > Ces tests peuvent permettre une corroboracion des autres éléments de preuve

# Limites des tests de dépistage - cannabis

- > ***Entrop v. Imperial Oil Limited*, 2000 CanLII 16800 (ON CA)**
  - Les tests de dépistage de drogue ne permettent généralement pas de déterminer le niveau d'intoxication au travail
  - Ces tests ne satisfont pas au critère de proportionnalité de la mesure, puisqu'ils ne mesurent pas l'altération des capacités d'un employé

# Limites des tests de dépistage - cannabis

- > **Au Québec: *White et Mohawk Council of Kahnawàke*, 2019 QCTA 104 (M. Pierre Flageole, arbitre)**
  - Reprise des propos de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Entrop v. Imperial Oil Limited*, concernant les tests aléatoires
    - Tests aléatoires imposés à tous les policiers sur la base de rumeurs
    - Lettre de suspension faisant état qu'en cas de test de dépistage positif, des mesures disciplinaires seront imposées, pouvant aller jusqu'au congédiement
    - Décision: absence de motifs justifiant l'imposition des tests et de preuve de l'incapacité de faire le travail



# Obligation d'accommodement et entente de réintégration au travail

# Obligation d'accommodement

- > L'employeur a l'obligation d'accommoder les employés atteints d'une dépendance, qui est un handicap au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*
- > L'obligation d'accommodement a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive

# Obligation d'accommodement

- > Limite à cette obligation : « contrainte excessive »
  - Selon les faits propres à chaque situation
  - Analyse souple et propre au bon sens
  - Suivant les exigences du poste et du milieu de travail (ex. : sécurité, vigilance, importance ou caractère essentiel des tâches à exécution de la prestation de travail, effectifs ou non interchangeables, etc.)
  - Capacité financière et importance des coûts engendrés
  - Modalités prévues par les conditions de travail ou la convention collective

# Cannabis médical et accommodement

## Derniers développements jurisprudentiels en matière d'accommodement

- > L'affaire *IBEW, Local 1620 v. Lower Churchill*, 2019 NLSC 48 : l'usage de cannabis médical par un employé peut constituer une contrainte excessive dans un milieu de travail à risque, considérant que :
  - Le cannabis médical a un effet sur les facultés d'exercer le travail de façon sécuritaire
  - L'effet peut perdurer durant 24 heures
  - L'employé pourrait être incapable de déterminer s'il est apte au travail
  - Il n'existe aucune façon de déterminer précisément si l'employé a les facultés affaiblies par la drogue

# Cannabis médical et accommodement

## Vérifications et démarches par l'employeur

1. L'employé a-t-il fourni un certificat médical et fait la preuve d'un handicap?
2. Des renseignements additionnels doivent-ils être obtenus auprès du médecin traitant (dosage, fréquence, effets secondaires, consommation possible en dehors des heures de travail ou afin de minimiser les effets ou limitations, etc.)?
3. L'utilisation de cannabis thérapeutique est-il susceptible de contrevenir à la politique?
4. L'aménagement des tâches ou des heures de travail est-il envisageable?
5. Un autre médicament peut-il être utilisé pour pallier à la problématique de santé?
6. Une contre-expertise est-elle nécessaire?
7. Les mesures d'accommodement constituent-elles une contrainte excessive?

# Cannabis médical et accommodement

- > Politique exigeant explicitement la dénonciation obligatoire par un employé de sa consommation de cannabis à des fins médicales si cette consommation contrevient à cette politique
  - Poste à risque : *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30

# Entente de réintégration au travail : à réconcilier avec une approche bienveillante?

Document de référence :

***Guide d'accompagnement de la grille d'observation de signes objectifs de facultés affaiblies ou de dépendance chez les travailleurs***

Développé par l'Association des intervenants en dépendance du Québec (AIDQ)

Disponible au : <https://aidq.org/>

# Entente conditionnelle de réintégration

- > Entente particulière = mesure d'accommodement
  - Permet de maintenir le lien d'emploi
  - Prévoit les conditions de ce maintien
- > Alternative au congédiement (« entente de dernière chance »)
- > Refus de signer : absence de volonté de conserver l'emploi et de se réhabiliter - contrainte excessive à évaluer selon les circonstances ?

# Entente conditionnelle de réintégration

- > Important outil de gestion
- > Application des sanctions prévues par l'entente - Aucun automatisme
  - Discrimination fondée sur le handicap
- > Peut prévoir des tests de dépistage aléatoires pour une durée déterminée



# Dépendance et prévention de la rechute : accompagnement et traitement

# Le centre de traitement : un partenaire complémentaire pour l'employé et l'employeur

- > Pour l'employé : de l'aide
  - Admission rapide
  - Programmes de traitement spécialisés
    - 21 à 28 jours en résidence
    - Suivi d'un an
  - Équipe de professionnels qualifiés
  - Programme d'aide à la famille et à l'entourage

# Le centre de traitement : un partenaire complémentaire pour l'employé et l'employeur

- > Pour l'employeur : un accompagnement
  - Clarifier le processus de traitement et les attentes de chacun
  - Suivre l'évolution du processus de traitement\*
    - Attestation de présence
    - Appel téléphonique avec l'intervenant
    - Rapport de fin de thérapie avec recommandations
    - Rencontre tripartite
  - Assurer une réponse rapide en cas de rechute\*
    - Intensifier le traitement (stabilisation 10 jours)

\* Toujours avec l'accord de l'employé

# Éléments de l'entente de réintégration - à déterminer suivant le contenu de la thérapie

- > En collaboration avec le centre de thérapie
- > Traitement (cure)
- > Définition du plan d'action et vérification du respect de ce plan
- > Suivis par psychiatre, psychologue, médecin, intervenants du centre
- > Participation à des groupes d'entraide
- > Rapports d'assiduité
- > Maintien hebdomadaire et mensuel

## Ne pas oublier que....

- > Le problème **peut prendre du temps** à se régler
- > La dépendance est un **trouble mental considéré comme un handicap** avec une obligation d'accommodement sans contrainte excessive
- > La rechute est la **règle** plutôt que l'exception
- > La situation requiert une **rigueur** dans les suivis à effectuer auprès de l'employé et des intervenants qui le suivent/traitent
- > Les problèmes de consommation d'un employé peuvent vous **confronter à votre vécu personnel ou familial**
- > Il est recommandé d'agir avec une **approche bienveillante**



# Échanges et questions

## À PROPOS DE LAVERY AVOCATS

Avec une équipe intégrée de plus de 250 professionnels établis à Montréal, Québec, Sherbrooke et Trois-Rivières, Lavery s'engage à offrir une approche 360 en proposant aux organisations des solutions juridiques personnalisées et innovantes en droit des affaires, en droit du travail et de l'emploi, en litige et règlement des différends, en droit public et administratif et en propriété intellectuelle.

Lavery est le plus important cabinet d'avocats indépendant au Québec : Numéro 1 du Top 10 *Quebec Regional Law Firms* de *Canadian Lawyer*. Notre équipe se classe aussi parmi le Top 10 des déposants de demandes de brevets au Canada en 2018 (basé sur le nombre de dépôts de demandes) et au 2<sup>ème</sup> rang pour le nombre de marques de commerce déposées parmi les cabinets basés au Québec.

Lavery est également membre du World Services Group (WSG), un réseau international de cabinets d'avocats et d'autres fournisseurs de services professionnels établis dans 145 pays, dont aux États-Unis et au Canada.

Pour en savoir plus, visitez le [www.lavery.ca](http://www.lavery.ca).

© 2019 Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L.

