

MONOGRAPHIE

Numéro 17

LES MANQUEMENTS DU SALARIÉ
ASSOCIÉS À
L'ALCOOL ET AUX DROGUES:
ÉTUDE JURISPRUDENTIELLE
ET DOCTRINALE

par

Claude D'Aoust

et

Sylvain St-Jean

Publication de l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

Rédaction, administration, commandes:

Service des publications
École de relations industrielles
3150 rue Jean-Brillant
Case postale 6128, Succursale «A»
Université de Montréal
Montréal H3C 3J7
Tél.: (514) 343-7312

Directeur de la Collection:
Gilles Trudeau

Comité de rédaction:
Jean Bernier
Michel Brossard
Jacques Desmarais
Monique Frappier-Desrochers
Gilles Guérin
Viateur Larouche

Comité consultatif:

André Arsenault	Roger Ferragne	Gérald Marion
Luc Bessette	Maurice Fortin	Fernand Morin
Marie-France Bich	Jean-Guy Frenette	Florian Ouellet
Rodrigue Blouin	Jean-Denis Gagnon	Marcel Pepin
Claude Boutin	Alan Gold	Marcel Rivest
Jacques Dofny	Jacques Grand-Maison	Alain Rondeau
Jacques Doyon	Pierre Harvey	Arnaud Sales
Ghislain Dufour	Gérard Hébert	Pierre Verge
	Léo-Paul Lauzon	Claude Vézina
	Hélène LeBel	

NOTES BIOGRAPHIQUES

Claude D'Aoust est professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Professeur de droit du travail depuis près de vingt ans, il a étudié les aspects économiques et juridiques des relations de travail comme étudiant, praticien et chercheur depuis 1964.

Sylvain St-Jean est bachelier en sociologie et détient une maîtrise (M.Sc.) de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. La présente monographie est une version modifiée de son mémoire de maîtrise préparé sous la direction de Claude D'Aoust.

RÉSUMÉ

Dans cette étude nous analysons d'un point de vue jurisprudentiel et doctrinal les manquements du salarié associés à l'alcool et aux drogues. La jurisprudence étudiée compte 291 décisions arbitrales.

Les manquements sont divisés en deux grandes catégories; ceux à caractère volontaire et ceux qui sont associés à l'alcoolisme envisagé comme une toxicomanie.

Le salarié intoxiqué ou qui consomme de l'alcool ou des drogues au travail contrevient à son obligation de diligence, ce qui constitue en soi un manquement volontaire, même si aucune erreur n'est commise dans l'exécution même du travail puisqu'agissant ainsi le salarié prive l'employeur d'une partie de son habileté.

D'autre part, la possession et la vente ou la distribution de substances intoxicantes au travail sont régies par diverses lois. L'employeur est donc justifié de ne pas tolérer de telles pratiques à l'intérieur de l'entreprise. De plus le danger que représente la consommation de ces substances pour la sécurité des salariés et la qualité de la prestation de travail autorise l'employeur à sévir contre les salariés en faute.

En ce qui concerne tous les manquements indirectement associés à l'alcool et aux drogues (absence, retard, insubordination, assaut, infraction à une loi, *etc.*) ils sont reconnus comme des fautes volontaires et justifient l'imposition d'une sanction disciplinaire. À ce sujet, l'analogie avec la défense d'ébriété en droit criminel est pertinente et bien que certains arbitres considèrent l'intoxication du salarié comme un facteur atténuant, nous sommes d'avis que la défense d'ébriété devrait être rejetée, sauf peut-être pour les exceptions prévues par le droit criminel.

Pour tous les actes associés à l'alcool et aux drogues commis par le salarié en dehors des heures de travail et à l'extérieur des lieux du travail, le principe général voulant que la vie privée du salarié ne concerne pas l'employeur doit être retenu. Toutefois, dans certaines circonstances particulières les actes du salarié peuvent causer un préjudice à l'employeur, auquel cas il est justifié de sévir.

Quant aux manquements du salarié alcoolique, l'étude révèle chez les arbitres trois approches différentes. L'une privilégie l'application de la discipline au même titre que pour tout autre manquement volontaire.

La seconde approche allie l'imposition de mesures disciplinaires à l'octroi de moyens de réadaptation. Enfin, la troisième est exclusivement axée sur la réadaptation du salarié alcoolique. La coexistence de ces trois approches est étroitement liée aux controverses existant dans les milieux scientifiques au sujet de la nature de l'alcoolisme. Même d'un point de vue médical, l'alcoolisme présente plusieurs difficultés, tant au niveau de la définition et du diagnostic que du traitement. Ces difficultés se retrouvent en arbitrage de griefs: la preuve de l'alcoolisme du salarié, l'évaluation des chances de succès d'un traitement et du moment où le salarié pourra reprendre son poste, sont autant de questions auxquelles l'arbitre est souvent confronté.

L'alcoolisme considéré comme un état continu comporte aussi des dimensions d'ordre strictement juridique. Les plus importantes sont l'admissibilité des faits postérieurs à la mesure patronale ou qui ont été connus après l'imposition de cette mesure et d'autre part la réintégration conditionnelle du salarié alcoolique. Ces questions ont retenu l'attention des auteurs.

Enfin, l'ouvrage se termine par une revue rapide des deux principales approches visant à solutionner les problèmes causés en milieu de travail par l'alcool et les drogues. La plus répandue consiste à venir en aide aux salariés dont les rapports avec une substance intoxicante sont la cause de manquements au travail. Le traitement des salariés alcooliques et toxicomanes est la forme la plus courante d'aide préconisée par cette approche.

La seconde, moins répandue, recherche les causes de l'abus de l'alcool et des drogues par le salarié, de façon à les éliminer. L'organisation du travail, le stress, les relations hiérarchiques, *etc.* sont autant d'aspects étudiés par les tenants de cette approche.

REMERCIEMENTS

Les auteurs remercient les juristes qui, à la demande de la direction de la Collection, ont consenti à lire le manuscrit, à leur suggérer des corrections et à leur signaler diverses erreurs. Nous les tenons quittes des imperfections qui ont survécu à l'opération, dans la mesure où toutes leurs suggestions n'ont pas été retenues ou suivies à la lettre.

La publication de cette monographie a été rendue possible par une subvention du Service des publications de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	19
PREMIÈRE PARTIE	
Les manquements à caractère volontaire associés à l'alcool et aux drogues	27
CHAPITRE I	
Les manquements commis pendant les heures de travail ou sur les lieux de l'entreprise	29
SECTION I	
Notions générales relatives aux effets des substances intoxicantes sur l'individu	30
A — Facteurs influençant les effets des substances intoxicantes	30
1. Facteurs liés à la substance elle-même et à son mode d'administration	30
2. Facteurs liés à l'individu	30
B — Notions particulières relatives aux effets de l'alcool	31
1. Taux d'alcool dans le sang (ou alcoolémie)	31
2. Effets de l'alcool chez l'individu non habitué	31
3. Relation entre la quantité d'alcool absorbée et le taux d'alcool dans le sang	33
SECTION II	
Les manquements du salarié directement associés à l'alcool et aux drogues	35
A — L'intoxication au travail	35
1. Fondements du droit de l'employeur d'imposer une sanction au salarié intoxiqué	35

2. Détection de l'intoxication	37
i. Inutilité de l'alcootest	
ii. Analogie avec la preuve d'ébriété en droit criminel	38
iii. Application par les arbitres des trois principes confirmés par l'arrêt <i>Gratt</i>	39
3. L'intoxication, l'usage des médicaments et la maladie	43
4. Intoxication et gravité de la faute	46
i. Type de poste occupé	48
ii. Conséquences de l'intoxication du salarié	49
iii. Autres facteurs considérés par l'arbitre	49
B — La consommation d'une substance intoxicante au travail	54
1. Fondements du droit de l'employeur d'imposer une sanction disciplinaire au salarié qui con- somme une substance intoxicante au travail	54
2. À quel moment et en quel lieu la consommation d'alcool est-elle interdite?	55
3. Gravité de la consommation au travail d'une substance intoxicante	57
C — La possession d'une substance intoxicante au travail	62
D — La vente ou la distribution d'une substance intoxicante au travail	69

SECTION III

Les manquements du salarié indirectement associés à l'alcool et aux drogues commis pendant les heures de travail ou sur les lieux de l'entreprise	74
A — Les manquements indirectement associés à l'alcool et aux drogues	76
1. Les manquements disciplinaires commis par le salarié intoxiqué	76

i. Analogie avec la défense d'ébriété en droit criminel	76
ii. Application au droit du travail du principe du droit criminel	78
iii. Analyse de la jurisprudence pertinente	78
2. Les manquements dont le caractère disciplinaire dépend des circonstances propres à chaque cas	82
B — L'infraction à une loi	83
1. Le fardeau de la preuve	84
2. Le standard de preuve requis	85
3. Les répercussions du verdict des tribunaux sur le droit de l'employeur de sévir contre le salarié en faute	87

CHAPITRE II

Les manquements du salarié associés à l'alcool et aux drogues, commis en dehors des heures de travail et à l'extérieur des lieux de l'entreprise	89
--	----

SECTION I

Les manquements directement associés à l'alcool et aux drogues	93
A — L'intoxication à l'extérieur du travail	93
B — La consommation d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail	96
C — La possession d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail	97
D — La vente ou la distribution d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail	99

SECTION II

Les manquements indirectement associés à l'alcool et aux drogues	102
--	-----

A — La suspension du permis de conduire.....	102
B — L'infraction à une loi	104

DEUXIÈME PARTIE

Les manquements du salarié associés à l'alcoolisme et autres toxicomanies	111
---	-----

INTRODUCTION	113
---------------------------	-----

CHAPITRE I

L'aspect médical de l'alcoolisme	117
--	-----

SECTION I

Définition de l'alcoolisme	119
----------------------------------	-----

A — Description clinique de l'alcoolisme	120
--	-----

B — Les quatre phases de l'évolution de l'alcoolisme selon Jellinek	121
---	-----

1. La phase préalcoolique	121
---------------------------------	-----

2. La phase prodromale	121
------------------------------	-----

3. La phase cruciale	122
----------------------------	-----

4. La phase chronique	122
-----------------------------	-----

SECTION II

Identification de l'alcoolique.....	124
-------------------------------------	-----

SECTION III

Le traitement et ses pronostics	128
---------------------------------------	-----

CHAPITRE II

L'arbitrage des griefs soumis par le salarié alcoolique.....	133
--	-----

SECTION I

L'approche disciplinaire.....	135
-------------------------------	-----

SECTION II

L'approche basée sur la réadaptation et l'approche mixte	137
A — La preuve de l'alcoolisme du salarié	137
B — L'absentéisme, les retards et la baisse de rendement du salarié alcoolique	139
C — Les manquements disciplinaires causés par l'alcoolisme	142

SECTION III

Problèmes posés par la réintégration des salariés alcooliques	146
---	-----

CHAPITRE III

De quelques solutions aux problèmes causés par l'alcoolisme en milieu de travail	161
--	-----

SECTION I

Approche visant à aider le salarié	163
--	-----

SECTION II

Approche visant à supprimer les causes de l'alcoolisme en milieu de travail	167
---	-----

CONCLUSION	169
-------------------------	-----

BIBLIOGRAPHIE	171
----------------------------	-----

LISTE DES DÉCISIONS ARBITRALES ÉTUDIÉES	177
--	-----

LISTE DES ABRÉVIATIONS

A.C.:	Appeal Cases
A.H.P.Q.:	Association des hôpitaux de la province de Québec
A.H.Q.:	Association des hôpitaux du Québec
A.R.:	Alberta reports
B.R.:	Rapports judiciaires de Québec. Cour du Banc de la Reine (ou du Roi) (En appel)
C.A.:	Cour d'appel
C.I.R.P.D.:	Canadian Industrial Relations and Personnel Development (C.C.H.)
C.L.L.C.:	Canadian Labour Law Cases
C.S.:	Cour supérieure (du Québec)
D.F.P.Q.:	Décisions de la Fonction publique québécoise
D.L.R.:	Dominion Law Reports
D.T.E.:	Droit du travail express
L.A.:	Labour Arbitration (E.U.)
L.A.C.:	Labour Arbitration Cases (Canada)
L.R.Q.:	Lois refondues du Québec
L.Q.:	Lois du Québec
R.C.S.:	Recueil des arrêts de la Cour suprême du Canada
R.D.C.D.:	Recueil des décisions sur des conflits de droit dans les relations de travail (Ministère du travail, Québec)
R.L.:	Revue légale
R.S.A.:	Revised Statutes of Alberta
R.S.B.C.:	Revised Statutes of British Columbia
R.S.O.:	Revised Statutes of Ontario
S.A.G.:	Sentences arbitrales de griefs
S.C.:	Statuts du Canada
S.O.:	Statuts de l'Ontario
S.R.C.:	Statuts révisés du Canada
T.A.:	Décisions du Tribunal d'arbitrage
W.L.A.C.:	Western Labour Arbitration Cases

LISTE DES TABLEAUX

— Tableau I:	Effets de l'alcool chez l'individu non habitué en fonction de son alcoolémie	32
— Tableau II:	Alcoolémie selon le poids de l'individu	34
— Tableau III:	Intoxication au travail	53
— Tableau IV:	Consommation d'une substance intoxicante au travail	62
— Tableau V:	Possession d'une substance intoxicante au travail	69
— Tableau VI:	Vente ou distribution d'une substance intoxicante au travail	73
— Tableau VII:	Intoxication à l'extérieur du travail	96
— Tableau VIII:	Consommation d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail	97
— Tableau IX:	Possession d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail	99
— Tableau X:	Vente ou distribution d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail	101
— Tableau XI:	Critères majeurs et mineurs du diagnostic de l'alcoolisme	125
— Tableau XII:	Alcoolisme et toxicomanies	159

INTRODUCTION

Problématique

Toute relation de travail comporte pour les parties des obligations réciproques.¹ Le manquement à une de ces obligations autorise la partie lésée à prendre des mesures contre son vis-à-vis.

Considérons cette relation de manière univoque : l'obligation principale du salarié est d'exécuter avec diligence sa prestation de travail. Quant à l'employeur, il dispose d'un éventail de mesures applicables aux différents manquements du salarié. Ces mesures s'étalent entre deux pôles allant du simple avis verbal au congédiement.

Les manquements du salarié varient du point de vue qualitatif, de telle sorte qu'il est possible et souhaitable de les classer. On reconnaît quatre grandes catégories de manquements : à titre d'exemple, la maladie ou l'incompétence entrent dans la catégorie des *incapacités professionnelles*, la négligence entraînant le bris du matériel est un *manquement à l'exécution diligente du travail*; les absences et l'insubordination constituent de *mauvaises attitudes au travail*; enfin, le vol et la fraude sont des *manquements à la loyauté envers l'employeur*.

Cette classification permet d'évaluer les manquements les uns par rapport aux autres du point de vue de leur gravité et de leurs effets sur l'entreprise, ainsi qu'en regard de la responsabilité du salarié, le tout dans le but de déterminer pour chaque manquement la mesure appropriée. Le camionneur qui perd momentanément l'usage d'une jambe à la suite d'une fracture s'expose de la part de son employeur à une mesure différente de celle applicable au douanier reconnu coupable de trafic de drogues. Tout comme l'absence du travail du salarié qui subit une intervention chirurgicale est différente de celle du salarié qui participe à un tournoi de baseball.

1. Compte tenu de la place controversée qu'occupe le contrat individuel de travail en regard de la convention collective (Cf. *McGavin Toastmaster c. Ainscough et al.*, (1976) 1 R.C.S. 718), nous tiendrons pour acquis que les obligations des parties, notamment celles des salariés, découlent explicitement ou implicitement de cette convention. La même remarque s'applique *mutatis mutandis* aux salariés uniquement régis par un contrat individuel de travail, par le jeu de l'article 1024 du *Code civil*. Dans un cas comme dans l'autre, la jurisprudence et la doctrine jouent un rôle important dans la détermination des obligations implicites.

Il existe une abondante doctrine et une jurisprudence étoffée concernant les manquements du salarié et les mesures applicables à ceux-ci par l'employeur. Mais parmi les sujets qui offrent encore place à une étude approfondie, nous retenons l'ensemble des manquements associés à la consommation d'alcool. L'intérêt principal de ce sujet réside dans le fait que les manquements associés à l'alcool touchent toutes les catégories de manquements esquissées plus haut. L'alcool est tantôt responsable de l'absentéisme, des retards ou de la baisse de rendement d'un salarié, alors qu'en d'autres cas, il est la cause d'un accident du travail, de l'état d'ébriété au volant ou d'un assaut sur un supérieur.

Si on trace les avenues que doit explorer la présente étude, notons tout d'abord les aspects reliés à la consommation d'alcool. Il est trivial de dire que la consommation d'alcool affaiblit les facultés physiques et mentales du salarié, mais il est intéressant de constater que l'état du salarié dépend de plusieurs facteurs, notamment de la sorte et de la quantité d'alcool consommées, du poids, de la condition physique et de la tolérance de chaque individu. Ces facteurs importent peu pour l'employeur; ce qu'il demande, c'est un salarié apte à faire le travail pour lequel il le paie. Mais comment juger si le salarié qui a consommé de l'alcool est apte à travailler puisque la quantité absorbée n'est pas le seul facteur déterminant? Comment une entreprise productrice de bière peut-elle permettre à tous ses salariés indistinctement la consommation d'une même quantité de bière par pause? Le concierge et le contrôleur aérien qui se présentent au travail en début d'après-midi à la suite d'un dîner arrosé abondamment sont-ils également inaptes au travail? L'infirmière et le chauffeur d'autobus qui n'ont pris qu'une gorgée de bière au dîner et qui sentent l'alcool sont-ils inaptes au travail au même titre que la téléphoniste qui exhale elle aussi une haleine d'alcool?

La consommation d'alcool pendant une longue période de temps peut conduire à l'alcoolisme. On sait que du point de vue jurisprudentiel et doctrinal, les manquements justifiés par la maladie sont considérés par l'employeur d'un autre œil que les manquements volontaires par exemple. Mais l'alcoolisme, suivant certains, est une maladie.² Peut-on alors penser que l'absence du travail du salarié qui souffre d'une gastro-entérite justifie une mesure identique à l'absence de l'alcoolique qui à la suite d'une cuite trop sévère la veille de son quart de travail n'est pas en mesure de se présenter le lendemain matin? Cet exemple met en évidence le caractère spécifique de l'alcoolisme à savoir qu'il requiert une

2. L'aspect médical de l'alcoolisme sera débattu plus loin.

part de volonté chez l'individu à la fois pour se développer et aussi lorsqu'il s'agit de reprendre une consommation «normale». Ceci pose le problème qui consiste à déterminer à quel stade de l'alcoolisme l'individu boit librement et à quel stade sa consommation lui est dictée par sa dépendance à l'alcool. Le salarié qui se présente au travail en état d'ébriété doit-il se voir appliquer une mesure similaire sans considération de son état alcoolique? On peut également se demander au sujet du traitement de l'alcoolisme si l'abstinence totale est un facteur essentiel?

Chacun sait que tout individu qui consomme de l'alcool est susceptible d'adopter un comportement différent de celui qui lui est propre lorsqu'il est sobre. En milieu de travail, le salarié sous l'effet de l'alcool, peut agir d'une façon déviante par rapport à la norme admise dans l'entreprise. En droit criminel, la défense d'ébriété est rejetée, sauf exception; qu'en est-il en droit du travail? Le vol, l'assaut, l'insubordination, le vandalisme sont-ils des manquements moins graves lorsqu'ils sont commis par un salarié en état d'ébriété? Le salarié doit-il être à ce point ivre qu'il ignore ce qu'il fait? Celui qui frappe son supérieur parce que ce dernier est ivre et ne cesse de le harceler a-t-il une excuse à son comportement?

Enfin une dernière avenue qu'il importe d'explorer concerne les manquements du salarié associés à l'alcool mais qui ont lieu en dehors des heures de travail et des lieux de l'entreprise. Le chauffeur d'autobus qui perd son permis de conduire pour ivresse au volant de son propre véhicule, le représentant commercial en uniforme qui se trouve en état d'ébriété dans un endroit public, le salarié alcoolique en congé de maladie pour une cure de désintoxication qui est surpris à consommer de l'alcool sont autant de cas pour lesquels l'employeur est concerné à divers degrés.

Nous sommes d'avis qu'une approche jurisprudentielle et doctrinale approfondie permet d'élever l'étude des manquements associés à l'alcool au-delà d'une simple analyse de cas d'espèce et aussi de répondre aux questions posées ci-dessus et de résoudre les cas particuliers.

Notre première intuition nous amène à considérer l'alcool comme une substance qui atténue les facultés physiques et mentales de l'individu, mais qui, contrairement à d'autres substances qui ont un effet similaire et qui sont parfois présentes dans l'entreprise (vapeur nocive, poussières qui réduisent la visibilité), est consommée volontairement³.

3. Plus généralement, la présence de ces substances est le fait de l'employeur, tandis que celle de l'alcool est celui du salarié.

Il n'y a qu'un pas à franchir pour s'apercevoir que les substances qu'on nomme drogues dans le langage courant s'apparentent à l'alcool au sens où elles ont un effet sur les facultés et qu'elles sont consommées volontairement; la seule différence vient du fait que certaines drogues sont interdites par la loi. Il ne nous vient à l'esprit aucune raison pour laquelle une étude des manquements associés à l'alcool n'incluerait pas également les drogues, d'autant plus qu'*en termes généraux* on peut dire que l'alcool est une drogue et que l'alcoolisme est une toxicomanie.

Cet élargissement du sujet suscite des problèmes de définition de termes et de classification des substances, sur lesquels nous allons maintenant nous pencher.

Cadre et portée de l'étude

Les termes alcool et drogue peuvent être définis de plusieurs façons et les substances qu'ils regroupent sont nombreuses. Nous contournerons pour l'instant cette question en délimitant notre sujet au moyen d'une formule générale mais précise, sur laquelle nous ferons ensuite les remarques nécessaires à dissiper toute équivoque: l'étude porte sur les manquements du salarié associés à toute substance ayant pour effet d'altérer les facultés physique ou mentales de l'individu qui en fait usage.

Trois points dans cette formule demandent d'être explicités. Tout d'abord, le rapport du salarié avec la substance peut se présenter sous quatre formes: le fait d'être sous l'influence de la substance, sa consommation, sa possession et enfin sa vente ou sa distribution. Nous envisageons ces quatre formes de rapport, qu'ils s'établissent ou non durant les heures de travail ou sur les lieux de l'entreprise, puisqu'ils peuvent constituer un manquement à une obligation du salarié.

Par les termes «substance ayant pour effet d'altérer les facultés», on entend toutes les substances qui modifient l'état normal des facultés physiques ou mentales. Les substances ayant cette propriété sont nombreuses et on peut les classer sous différentes rubriques. Par exemple, il y a les boissons alcooliques, les médicaments vendus librement dans les pharmacies, ceux obtenus sur ordonnance médicale seulement, les stupéfiants au sens de la loi et enfin toute une gamme de produits non destinés à la consommation, tels les solvants, colles, *etc.*, qui ont aussi comme propriété de modifier l'état normal des facultés de ceux qui les absorbent.

Bien que la place qu'occupe une substance dans les classifications législatives puisse influencer la décision de l'employeur dans le choix

d'une mesure appropriée à la faute de son salarié, ce qu'on recherche ici c'est une classification qui inclue toutes les substances qui altèrent les facultés, et qui se base sur leurs effets. La classification proposée par Cormier⁴ répond à ces deux critères mais elle apparaît trop détaillée et peu pratique pour les fins de notre étude. Pour les besoins de ce texte, nous retiendrons qu'elle établit trois catégories de substances: i) les dépresseurs de l'activité du système nerveux central (alcool, hypnotiques, tranquillisants, *etc.*), ii) les stimulants mineurs (caféine, nicotine) et majeurs (amphétamines, cocaïne, *etc.*) et iii) les perturbateurs (marijuana, hallucinogènes, solvants, *etc.*)⁵.

Nous n'écartons *a priori* aucune des substances de cette classification, bien qu'à première vue la caféine et la nicotine ne semblent pas altérer les facultés au point qu'elles soient la cause d'un manquement du salarié. Mais dans ce domaine tout est souvent une question de degré. À la limite, bien que la caféine et la nicotine puissent permettre à un salarié d'effectuer un quart de travail supplémentaire, il existe sûrement des postes de travail pour lesquels l'employeur peut prétendre avec raison que le salarié qui compense un manque de repos et la fatigue générale par la consommation de café et de tabac n'est pas apte à exécuter convenablement et sans danger sa prestation de travail. Dans le même ordre d'idées, un manquement associé à l'inhalation de vapeur de colle est toujours théoriquement possible dans l'entreprise, quoique ce genre de pratique soit généralement attribué à des jeunes adolescents qui n'ont pas encore joint le marché du travail.⁶

Bien que la jurisprudence arbitrale canadienne présente presque exclusivement des cas de manquements associés à l'alcool et à la marijuana, nous retenons toutes les substances susceptibles d'altérer les facultés⁷.

La dernière précision qui s'impose concerne les termes «faire usage»; nous les employons pour souligner qu'il s'agit d'un usage volon-

4. D. CORMIER, *Toxicomanies: styles de vie*, Gaétan Morin éditeur, Chicoutimi, 1984, pp. 16-17.

5. Voir aussi COMMISSION D'ENQUÊTE SUR L'USAGE DES DROGUES À DES FINS NON MÉDICALES, *Rapport final*, Information Canada, Ottawa, 1973, pp. 268-289.

6. Voir par exemple: U.S. DEPARTMENT OF HEALTH, EDUCATION, AND WELFARE, *Voluntary Inhalation of Industrial Solvents*. C.W. Sharp et L.T. Carroll, Editors, National Institute on Drug Abuse, Rockville, Maryland, nov. 1978, 404 p.

7. Les manquements associés à la caféine sont sans doute peu probables, mais ceux associés à l'héroïne se retrouvent déjà dans la jurisprudence arbitrale américaine. À titre d'exemples: *Wheaton Industries*, 64 LA 826 (1975); *Arco-Polymers, inc.* 69 LA 380 (1977).

taire de la substance par opposition aux cas où des substances sont absorbées par le salarié en dehors de sa volonté, du simple fait qu'elles sont présentes dans l'air qu'il respire ou qu'elles entrent en contact avec sa peau. Ainsi le cas du salarié rendu ivre par les vapeurs des solvants qu'il utilise dans son travail, à la suite du mauvais fonctionnement des systèmes de ventilation, ne fait pas partie de cette étude.

Étant donné que le nombre d'arrêts pertinents à cette étude est peu élevé si on considère le territoire du Québec exclusivement (moins de cent arrêts), nous optons pour étendre notre champ d'étude au reste du Canada. À ce niveau, le choix de la jurisprudence est davantage guidé par la disponibilité du matériel que par des considérations méthodologiques; par ailleurs, il n'y a pas davantage de raison méthodologique qui aurait justifié l'exclusion d'une décision du simple fait qu'elle aurait été rendue dans une province de *common law*.

Au Canada les relations de travail sont de juridiction provinciale, sauf pour les entreprises décrites à l'article 2 du *Code Canadien du Travail*⁸. On est donc en présence de décisions arbitrales d'origine diverse pour lesquelles les arbitres tirent leurs pouvoirs non seulement de la convention collective mais aussi de législations provinciales ou fédérales. Parmi ces décisions figurent aussi celles relatives aux salariés des secteurs publics, tant provinciaux que fédéral, de même que les décisions concernant les salariés non syndiqués qui font face à des congédiements sans cause juste et suffisante au sens d'une loi particulière.

Compte tenu du fait qu'un grand nombre de ces décisions ne sont pas publiées, que certaines séries jurisprudentielles sont introuvables dans le réseau régulier de données qui nous est accessible (bibliothèques, centres de documentation, collections privées) il va sans dire que notre compilation d'arrêts n'est pas exhaustive. Néanmoins elle compte près de 300 décisions, dont nous nous sommes procuré le texte intégral.

Plan de l'étude

L'étude se divise en deux grande parties, l'une consacrée aux manquements volontaires, l'autre aux manquements associés à l'alcoolisme et aux autres toxicomanies vus sous l'angle de la maladie, puisque

8. La compétence législative en matière de législation du travail est partagée, bien qu'appartenant en principe aux provinces. À cet effet, voir: André TREMBLAY, «Le partage des compétences législatives en matière de relations du travail» in Noël MALLETTE (sous la direction de), *La gestion des relations du travail au Québec*, McGraw Hill, Montréal, 1980, pp. 5-11.

c'est seulement sous cet angle que de tels manquements peuvent être considérés comme involontaires.

La première partie comportera deux chapitres, l'un traitant des manquements volontaires commis durant les heures de travail ou sur les lieux de l'entreprise, le second consacré à ceux qui surviennent en dehors des heures de travail et à l'extérieur des lieux de l'entreprise.

Pour chacun de ces deux chapitres nous établirons une distinction entre les manquements selon qu'ils sont directement associés aux substances intoxicantes (intoxication à divers degrés, consommation, possession, vente ou distribution) ou qu'ils y sont indirectement associés (absentéisme, insubordination, assaut, infraction à une loi, *etc.*).

La seconde partie de l'étude se divise en trois chapitres: le premier exposant le point de vue médical sur l'alcoolisme; le second portant sur l'arbitrage des griefs soumis par le salarié alcoolique et pour lesquels cet état est invoqué; et enfin le dernier chapitre étant consacré aux diverses solutions pour enrayer les problèmes causés, en milieu de travail, par la présence de salariés alcooliques. Notons que l'accent sera mis dans ces trois chapitres sur l'alcoolisme, parce que c'est la plus importante des toxicomanies, que ce soit du point de vue de l'étendue des connaissances médicales s'y rattachant, du nombre d'individus atteints, des coûts sociaux qu'elle entraîne, ou simplement du nombre de griefs où elle est invoquée. Cependant, chaque fois que ce sera possible nous ferons un parallèle entre les notions applicables à l'alcoolisme et les autres toxicomanies.

PREMIÈRE PARTIE

**LES MANQUEMENTS À
CARACTÈRE VOLONTAIRE ASSOCIÉS
À L'ALCOOL ET AUX DROGUES**

CHAPITRE I

LES MANQUEMENTS COMMIS PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL OU SUR LES LIEUX DE L'ENTREPRISE

Ce chapitre se divise en trois grandes sections. Dans la première, nous traiterons de quelques notions générales concernant les effets des substances intoxicantes sur l'individu et particulièrement des effets de l'alcool puisque l'usage de cette substance dans le monde du travail canadien fait l'objet d'une jurisprudence arbitrale abondante.

Dans la seconde section, nous entrons dans le cœur du sujet en abordant les quatre rapports qui peuvent s'établir entre le salarié et une substance intoxicante soit: l'intoxication, la consommation, la possession et la vente ou la distribution.

La dernière section portera sur les manquements indirectement associés à l'alcool et aux drogues, notamment l'absentéisme, les retards, l'insubordination et les manifestations de violence. Sans faire une étude approfondie de ces manquements, nous tenterons simplement de voir dans quelle mesure la présence de l'alcool ou de drogue influence les décisions des arbitres.

SECTION I

Notions générales relatives aux effets des substances intoxicantes sur l'individu**A - Facteurs influençant les effets des substances intoxicantes**

La science médicale⁹ admet que les effets d'une substance intoxicante sur l'individu varient en fonction de divers facteurs.

1. Facteurs liés à la substance elle-même et à son mode d'administration :

— la nature de la substance (l'alcool, l'héroïne et la caféine, par exemple, ont des effets bien différents);

— la quantité absorbée (une dose très faible peut n'avoir aucun effet perceptible, alors qu'une dose élevée peut entraîner la mort);

— le mode d'administration (l'injection intra-veineuse, lorsque la nature de la substance le permet, a toujours des effets plus rapides et intenses que l'absorption par voie orale, par exemple);

— le temps écoulé depuis l'administration (le temps requis pour qu'une substance produise ses effets après avoir été administrée varie, de même que le temps nécessaire à l'élimination des effets). De plus, lorsque la consommation n'est pas instantanée, il faut tenir compte de ce que pendant la période qui s'écoule entre le début et la fin de l'activité, l'ingestion et l'élimination ont des effets simultanés mais en sens contraire.

2. Facteurs liés à l'individu :

— son poids (*ceteris paribus*, un individu de forte corpulence sera moins affecté par l'alcool qu'un individu chétif);

9. Les notions présentées dans cette section sont tirées de H. BARRY, «Alcohol», *Drug Abuse, Clinical and Basic Aspects*, S.N. PRADHAN, Editor, S.N. DUTTA, Associate Editor, The C.V. Mosby Company, Saint-Louis, 1977, pp. 78-101; N.J. ESTES et M.E. HEINEMAUM, *Alcoholism, Development, Consequences and Intervention*, The C.V. Mosby Company, Saint-Louis, 1977, 332 p.; M.A. SCHUCKIT, *Drug and Alcohol Abuse, a Clinical Guide to Diagnosis and Treatment*, Plenum Medical Book Company, New-York, 1979, 211 p.; COMMISSION D'ENQUÊTE SUR L'USAGE DES DROGUES À DES FINS NON MÉDICALES, *Rapport final*, Information Canada, Ottawa, 1973, 1160 p.; J.-L. BONNAR-DEAUX, *Drogues et dépendances*, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1983, 162 p.

— son état de santé général (la maladie, la fatigue, l'anxiété, la dépression nerveuse, *etc.* influencent les effets de la substance sur l'individu):

— sa tolérance (il est reconnu que pour certaines substances, notamment l'alcool, à dose constante les effets sur l'individu diminueront par suite d'un usage répété).

Il n'est pas question ici d'aborder une à une les différentes substances intoxicantes et d'en préciser les effets selon ces divers facteurs, car cet exercice déborderait le cadre de cette étude. D'autre part, l'état actuel des recherches scientifiques ne nous le permettrait pas. Néanmoins, à titre d'illustration, nous nous attarderons quelque peu à l'alcool, ses effets étant plus connus.

B - Notions particulières relatives aux effets de l'alcool

Puisque l'alcool est de loin la substance intoxicante la plus largement utilisée chez les salariés¹⁰, que certains arrêts mentionnent l'alcoolémie du salarié et qu'enfin le *Code criminel* interdit la conduite d'un véhicule automobile avec un taux supérieur à 80 mg d'alcool par 100 ml de sang¹¹, il est intéressant de voir à quoi correspondent ces notions, quels sont les effets prévisibles pour différents degrés d'alcoolémie, à quelle quantité de bière, de vin ou de spiritueux ceux-ci sont atteints et en combien de temps ils disparaissent.

1. Taux d'alcool dans le sang (ou alcoolémie)

Il existe plusieurs façons de déterminer la quantité d'alcool dans l'organisme, telles l'analyse du sang, de l'urine, de la salive, *etc.*, mais la plus courante est l'alcootest. Comme il y a un rapport constant entre l'alcool éliminé par l'expiration et la concentration d'alcool dans le sang, il est possible d'estimer l'alcoolémie en analysant l'air expiré. On donne habituellement ce taux en milligramme d'alcool pur par 100 millilitres de sang ou en pourcentage.

2. Effets de l'alcool chez l'individu non habitué

Bien qu'on ne puisse établir avec précision les effets de l'alcool sur chaque individu, ceux-ci varient sensiblement en fonction des facteurs cités plus haut, il est quand même possible de décrire sommairement

10. Nous faisons ici exception du café et du tabac, ces substances n'ayant jamais fait, à notre connaissance, l'objet d'une décision arbitrale, ce qui nous occupe dans ce travail.

11. *Loi de 1975 modifiant le droit criminel*, S.C. 1974-75-76, c. 93, art. 17.

les effets auxquels on peut s'attendre chez un individu non habitué, en fonction de la quantité d'alcool contenue dans son sang.

Le tableau 1 illustre pour différents degrés d'alcoolémie les effets possibles chez le sujet non habitué. Soulignons au départ qu'avec un taux de 100 mg/100 ml l'individu est généralement considéré comme intoxiqué. Déjà, en deça de ce taux on constate une baisse de la coordination et une certaine euphorie. Au-dessus de 100 mg l'individu parle plus fort, ses inhibitions, son processus mental et son jugement diminuent, sa démarche est chancelante et son humeur instable. Entre 200 et 300 mg sa coordination motrice est lourdement affectée, il éprouve de la difficulté à s'exprimer clairement sans bafouiller, il peut trembler, avoir des nausées et vomir. Entre 300 et 400 mg il perd conscience. Avec un taux supérieur à 400 mg c'est la défaillance respiratoire, le coma et la mort.

Notons que ces effets peuvent être considérablement atténués selon la tolérance développée par l'individu et son habitude à contrôler certains effets de l'alcool. Ainsi malgré que le taux mortel pour le non habitué se situe quelque part au-dessus de 400 mg/100 ml, on a déjà observé des individus qui se tenaient debout et parlaient, avec un taux supérieur à 780 mg/100 ml¹².

Tableau I
Effets de l'alcool chez l'individu non habitué
en fonction de son alcoolémie
(mg d'alcool pur par 100 ml de sang)

Alcoolémie	Effets
20 à 99	euphorie, baisse de la coordination
100 à 199	ataxie, diminution du processus mental, de la coordination, du jugement et des inhibitions, humeur instable
200 à 299	ataxie marquée, difficultés d'élocution, tremblements, nausées, vomissements
300 à 399	perte de conscience, trou de mémoire
400 et plus	défaillance respiratoire, coma, mort

Source: Tableau construit à partir des informations fournies par SCHUCKIT, *op. cit.*, p. 42.

12. M.A. SCHUCKIT, *op. cit.*, p. 42.

Ces chiffres indiquent toujours un taux d'alcool pur dans le sang. Ils paraissent abstraits si on ne les relie pas aux types de boissons alcooliques généralement consommées au Canada, et si on n'indique pas quelle est la quantité nécessaire, selon la boisson, pour obtenir ces différents degrés d'alcoolémie.

3. Relation entre la quantité d'alcool absorbée et le taux d'alcool dans le sang

Le tableau 2 illustre le nombre de consommations nécessaires pour obtenir différents taux d'alcool pur dans le sang, selon le poids corporel. Une consommation contient 0,6 once d'alcool pur et on retrouve cette quantité indifféremment dans:

- 12 onces de bière à 5% d'alcool par volume;
- 5 onces de vin à 12% d'alcool par volume;
- 1,5 once de spiritueux à 40% d'alcool par volume.

On constate à la lecture de ce tableau que l'alcoolémie varie en fonction du poids, et que la limite fixée par le *Code criminel*¹³ est dépassée par l'individu moyen (70 kg) ayant bu quatre consommations. En tenant compte du fait que l'élimination de l'alcool par l'organisme et concurremment de ses effets, s'effectue au rythme approximatif de 0,1 gramme d'alcool par kilogramme de poids corporel, on peut donc dire que l'individu moyen prend deux heures pour éliminer complètement une seule consommation d'alcool. Il va sans dire que les effets perceptibles d'une telle consommation disparaissent en deçà de deux heures, bien qu'il subsiste encore des traces dans l'organisme.

13. «Le conducteur d'un véhicule à moteur ou la personne en ayant la garde à l'arrêt dont le taux d'alcoolémie dépasse 80 milligrammes d'alcool par 100 millilitres de sang, est coupable d'un acte criminel ou d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité et passible...», *Loi de 1975 modifiant le droit criminel*, S.C. 1974-75-76, c. 93, art. 17.

Tableau II
Alcoolémie selon le poids de l'individu
(en mg/100 ml de sang)

Nombre de consommations	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ou									
onces d'alcool pur	1,2	1,8	2,4	3,0	3,6	4,2	4,8	5,4	6,0
ou									
grammes d'alcool pur	30	45	60	75	90	105	120	135	150

Poids corporel											
Livres ou kilogrammes											
110	50	60	90	120	150	180	210	240	270	300	
132	60	50	75	100	125	150	175	200	225	250	
154	70	43	64	86	107	128	150	171	193	214	
176	80	38	56	75	94	112	131	150	169	188	
198	90	33	50	67	83	100	117	133	150	167	
220	100	30	45	60	75	90	105	120	135	150	
242	110	27	41	55	68	82	95	109	123	136	

Source: Nous avons adapté le tableau présenté par H. BARRY, *loc. cit.*, p. 80, pour qu'il corresponde aux quantités d'alcool pur contenues dans une consommation régulière des boissons alcooliques disponibles au Canada. Une consommation équivaut à 12 onces de bière à 5% d'alcool, 5 onces de vin à 12% d'alcool ou 1,5 once de spiritueux à 40% d'alcool par volume.

Le lecteur trouvera l'alcoolémie d'un individu en croisant le poids corporel avec le nombre de consommation. Il faut retenir que la limite permise par le *Code criminel* pour la conduite d'un véhicule automobile est de 80 mg/100 ml de sang.

SECTION II

Les manquements du salarié directement associés à l'alcool et aux drogues

Dans cette section nous aborderons tour à tour les quatre rapports qui peuvent s'établir au travail entre le salarié et une substance intoxicante: l'intoxication, la consommation, la possession, la vente ou la distribution. Nous tenterons d'établir en vertu de quelles obligations ces rapports du salarié avec une substance intoxicante constituent des manquements et quels sont les principes retenus par les arbitres pour trancher les griefs contestant les mesures disciplinaires imposées par l'employeur pour ces manquements.

A - L'intoxication au travail

L'employeur qui renvoie chez lui un salarié intoxiqué et lui impose par la suite une mesure disciplinaire n'agit pas ainsi uniquement pour des motifs d'ordre moral. Puisque la doctrine et la jurisprudence lui reconnaissent ce droit, il faut donc en chercher ailleurs les justifications. Outre les clauses particulières des conventions collectives et les règlements d'entreprise, ce sont les obligations générales des parties qui établissent les fondements de ce droit.

1. Fondements du droit de l'employeur d'imposer une sanction au salarié intoxiqué

Le salarié qui travaille sous l'effet d'une substance intoxicante contrevient à son obligation de diligence dans l'exécution de son travail. Dans la mesure où ses facultés sont affaiblies, il ne peut accomplir sa tâche avec toute l'attention et le soin qu'y apporterait le travailleur moyen, le bon père de famille placé dans la même situation. L'auteur A. Rousseau précise ainsi cette obligation de diligence :

«le salarié doit consacrer son temps et ses aptitudes au service de son employeur; il doit également tout mettre en œuvre pour éviter ce qui serait dommageable à l'employeur, tels les malfaçons, le gaspillage des matières premières ou la détérioration de l'outillage»¹⁴.

14. A. ROUSSEAU, «Le contrat individuel de travail» in *La gestion des relations du travail au Québec*, sous la direction de N. MALLETTE, Mc Graw-Hill, Montréal, 1980, p. 20.

Cette obligation est une obligation de moyens et la consommation d'alcool, selon la quantité consommée et les circonstances, équivaut à se priver d'une partie de son habileté et constitue, de ce fait un manquement volontaire en soi, sans que nécessairement une erreur soit commise dans l'exécution du travail.

Il apparaît clair, à la lumière des effets de l'alcool décrits à la section précédente, que selon la dose absorbée, le salarié qui travaille sous l'effet de cette substance contrevient à son obligation de diligence. Il en va de même, *a fortiori*, lorsqu'il travaille sous l'effet de toute autre substance intoxicante aux effets plus prononcés.

D'autre part, en vertu de son obligation d'assurer la sécurité des salariés et de sa responsabilité civile face à leurs actes, l'employeur doit écarter le salarié intoxiqué qui met en danger sa propre sécurité ou celle des autres. Cette obligation de sécurité est d'ailleurs confirmée par diverses législations, notamment au Québec la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*¹⁵, et en Ontario l'*Occupational Health and Safety act*¹⁶.

Notons qu'en cas de violation de cette obligation, qui existe également en *common law*, un droit de réclamation est conféré au salarié par diverses législations spéciales, par dérogation au droit commun :

«The Common law duty of an employer to take reasonable care for the safety of his workmen as an implied term of his contract of employment, or as a matter of tort has been replaced in Canada by employee's right to claim under workmen's compensation legislation»¹⁷.

De même, au Québec, la *Loi sur les accidents du travail* aux articles 7.1, 8 et 9¹⁸ interdit à la victime d'un accident du travail de poursuivre son employeur et ses compagnons de travail, les recours de droit commun ne pouvant être exercés qu'envers un tiers.

Les tribunaux américains ont également reconnu et confirmé l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité de ses salariés; l'auteur Zepke précise ainsi le contenu de cette obligation :

«With respect to the duty to keep an employee safe, the general rule is that the employer has this duty by virtue of the employment

15. L.R.Q., c. S-2.1, art. 51.

16. S.O. 1978, c. 83, art. 14, 15 et 16.

17. I. CHRISTIE, *Employment Law in Canada*, Butterworths, Toronto, 1980, p. 201.

18. L.R.Q. c. A-3.

relationship and the courts have specifically held that an employer has a duty:

- a) to furnish suitable tools, machinery and appliances
- b) to maintain a safe place to work
- c) to maintain instrumentality in a safe condition
- d) to warn and instruct the employee of certain dangers
- e) to utilize safe and approved methods of work
- f) *to provide suitable fellow-employee*¹⁹. (Italiques ajoutés)

L'intoxication au travail est donc un manquement du salarié qui justifie la suspension pour la durée du quart de travail et l'imposition d'une mesure disciplinaire, qu'il y ait ou non mention de cette faute dans la convention collective ou dans un règlement d'entreprise.

On peut dès lors dire, sans entrer dans les détails, qu'en vertu de sa nature, la gravité de ce manquement dépendra à la fois de l'ampleur des effets de la substance sur le salarié et de la nature de ses fonctions. Plus profonde est l'intoxication et plus le travail exige de concentration et de dextérité, plus grave est la faute.

2. Détection de l'intoxication

La première question qui se pose maintenant consiste à savoir comment détecter l'intoxication.

i) Inutilité de l'alcootest

Comme on l'a vu en début de chapitre, l'alcootest est un moyen rapide et efficace pour mesurer le taux d'alcool dans le sang, mais à quoi peut-il servir quand on sait qu'à taux égal, les effets sont différents d'un salarié à l'autre et que selon les tâches, certains effets (euphorie légère, hausse du niveau de la voix, baisse des inhibitions) n'ont pas de répercussion sur la qualité de la prestation de travail. Le législateur canadien a décrété que tous les individus ayant un degré d'alcoolémie supérieur à 80 mg/100 ml sont, aux termes de la loi, coupables d'un acte criminel s'ils conduisent ou ont la garde d'un véhicule automobile²⁰. C'est là une présomption légale absolue appliquée uniformément à tous les individus. Si l'employeur avait le droit d'imposer l'alcootest à ses salariés, ce

19. B.E. ZEPKE, «What the Supervisor Should know about Employer Liability for Intoxicated Employees», *Supervisory Management*, vol. 22, no 7, juil. 1977, p. 32.

20. S.C. 1974-75-76, art. 17, précité.

qui resterait à démontrer, il devrait, à l'instar du législateur, établir une norme au-delà de laquelle le salarié serait présumé inapte à travailler.

La tâche ne serait pas facile, car contrairement au législateur qui n'avait qu'à se préoccuper de l'aptitude à conduire une automobile, l'employeur aurait à établir un taux-limite pour chaque type de poste en fonction des exigences de concentration et de dextérité. Le système serait inutilement complexe et aurait le désavantage de ne pouvoir identifier les salariés intoxiqués par une substance autre que l'alcool.

Tout comme le législateur qui interdit également la conduite d'un véhicule lorsque la capacité de le faire est affaiblie par une drogue²¹, l'employeur doit pouvoir identifier et suspendre les salariés drogués et être en mesure de prouver ce fait devant le tribunal d'arbitrage. Comment alors, sans le recours à un instrument de mesure dont les résultats sont admis en preuve²², établir que les facultés d'un individu sont affaiblies par une substance intoxicante?

ii) Analogie avec la preuve d'ébriété en droit criminel

Pour répondre à cette question, l'analogie avec la preuve d'ébriété en droit criminel est pertinente. On peut dégager d'une décision récente de la Cour suprême du Canada²³ trois principes.

Tout d'abord il n'est pas nécessaire d'être un expert pour témoigner de l'intoxication d'une personne :

«Il est bien établi qu'un témoin qui n'est pas un expert peut déposer que quelqu'un est ivre tout comme il peut témoigner au sujet de l'âge, de la vitesse, de l'identité ou d'un état émotif.»²⁴

Deuxièmement, une personne avertie, sans être un expert, peut également témoigner concernant la capacité d'un individu en état d'ébriété d'exécuter certaines tâches :

«Des gens ordinaires avec une expérience courante peuvent savoir qu'en réalité quelqu'un est trop ivre pour faire certaines choses comme conduire une automobile.»²⁵

21. *Ibid.*, art. 14 (1).

22. *Ibid.*, art. 15.

23. *Gratt c. Sa Majesté la Reine*, (1982) 2 R.C.S. 819. Voir aussi: A.D. GOLD, «Evidence-Opinion of Impairment», *Criminal Law Quarterly*, 1982-83, vol. 25, pp. 159-164.

24. *Ibid.*, p. 837.

25. *Ibid.*, p. 840.

25. *Ibid.*, p. 838.

Enfin, il revient toujours au juge ou au jury d'évaluer le poids respectif des différents témoignages :

«C'est une autre question de savoir s'il faut ajouter foi au témoignage des policiers ou d'autres témoins ordinaires. Le poids à accorder au témoignage relève complètement du juge ou du juge et du jury. La valeur probante de l'opinion dépend de la façon dont la Cour juge toutes les circonstances»²⁶.

iii) Application par les arbitres des trois principes confirmés par l'arrêt Gratt

Ces principes sont appliqués dans la majorité des décisions arbitrales recensées. Considérons-les, un à un, en apportant les précisions et nuances pertinentes.

Quant au premier principe, certains arbitres mentionnent expressément qu'un expert n'est pas requis pour témoigner de l'état d'intoxication d'un salarié²⁷, alors que les autres l'acceptent implicitement puisqu'ils basent leur décision sur les témoignages de non-experts, tels les contremaîtres, supérieurs hiérarchiques, gardiens ou compagnons de travail.²⁸ Toutefois, lorsque le témoignage d'un médecin²⁹ ou les résultats d'un test d'ivressomètre³⁰ sont disponibles, les arbitres les retiennent également.

L'intoxication du salarié se manifeste par certains signes extérieurs généralement associés à la baisse des facultés physiques et mentales, et qu'un observateur averti peut reconnaître. Ces signes sont l'haleine d'alcool, la façon de parler, l'apparence physique (yeux injectés de sang,

27. Voir par exemple: *Consolidated Truck Lines, Ltd and International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, local No. 880*, 3 L.A.C. 964, le 22 déc. 1951, J.A. Hanrahan, président, p. 966; *Canadian Union of Public Employees, local 576 and Ottawa Civic Hospital*, 24 L.A.C. 145, le 15 mars 1972, J.L. Roberts, président, p. 146.

28. Voir par exemple: *United Automobile Workers, local 195 and Great Lakes Forgings Ltd*, 15 L.A.C. 439, le 17 fév. 1965, E.E. Palmer, arbitre; *Quebec North Shore and Labrador Railway Company et Les métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 8399*, dossier no 77-7-Q-1 (Travail Canada, texte intégral), le 15 juil. 1977, C. Lauzon, arbitre; *Conseil des ports nationaux (Port de Montréal) et Le Syndicat national des employés du port de Montréal (C.S.N.)*, dossier no 80-8-C-6 (Travail Canada, texte intégral), le 22 août 1980, H. Frumkin, président.

29. Voir par exemple: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P.* et *Jean-Paul Lelièvre*, D.F.P.Q. dossier no 03-68-2403, le 30 juin 1970, R. Lippé, arbitre.

30. Voir par exemple: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires du Québec (unité ouvriers) et J. Boies*, D.F.P.Q. dossier no 02-72-7157, le 26 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre.

visage bouffi, équilibre précaire, *etc.*) et le comportement général (cohérence des propos, dextérité manuelle, façon d'agir, *etc.*)³¹. Notons, à l'inverse que l'absence de certains de ces signes peut également mener l'arbitre à la conclusion que le salarié n'était pas intoxiqué³².

Quant au second principe, il est très important en droit du travail. Comme l'intoxication au travail est un manquement en regard de l'exécution diligente et sûre de la prestation de travail, les arbitres mettent en relation l'état du salarié et les tâches qu'il doit exécuter. Ils sont unanimes à reconnaître que les supérieurs hiérarchiques du salarié peuvent percevoir s'il est apte à faire son travail.

Enfin, le dernier principe concerne l'évaluation par l'arbitre du poids respectif des différents témoignages. L'intoxication au travail est un manquement à caractère disciplinaire (sauf si le salarié est alcoolique et que l'alcoolisme est considéré comme une maladie) et en arbitrage de grief, le fardeau de prouver que la sanction est imposée pour une cause juste et suffisante incombe à l'employeur.³³ Les arbitres canadiens, dans la jurisprudence recensée, sont unanimes à retenir que la preuve de l'intoxication du salarié doit être établie non pas hors de tout doute

31. Voir dans les arrêts suivants comment les témoins ont décrit le salarié: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)* D.F.P.Q. dossier no 02-66-3442, le 15 oct. 1968, J. Perrin, arbitre; *Larman Motor Bodies Ltd c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (T.V.A.) local 698*, (1971) S.A.G. 604, le 4 juin 1971, P.-A. Lachapelle, arbitre; *Conseil des ports nationaux (Port de Montréal) et Le Syndicat national des employés du port de Montréal (C.S.N.)*, dossier no 80-8-C-6, (Travail Canada, texte intégral), le 22 août 1980, H. Frumkin, président; *E.H. Scott et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-6248 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 1er nov. 1979, D.M. Beatty, arbitre; *N.K. Anderson et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-4138 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 19 janv. 1979, M.K. Saltman, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et J.-P. Trépanier*, D.F.P.Q. dossier no 17-78-00041, le 2 mars 1984, C.R. Dumais, arbitre.

32. Voir par exemple: *Rockwell International of Canada Ltd and United Automobile Workers, Local 1967*, 23 L.A.C. (2d) 324, le 24 août 1979, S.R. Ellis, arbitre; *Transports Provost Inc. et Le Syndicat des employés de Provost Cartage Inc.*, dossier no 81-11-T-1 (Travail Canada, texte intégral), le 24 nov. 1981, G. Dulude, arbitre.

33. Voir C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, p. 238; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *Canadian Labour Arbitration*, Second Edition, Canada Law Book Limited, Aurora, Ontario, 1984, p. 344; E.E. PALMER, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Second Edition, Butterworths, Toronto, 1983, pp. 265-266. Consulter aussi les décisions: *Int'l Union of Electrical Workers, local 510 and Phillips Electrical Co. Ltd*, 15 L.A.C. 3, le 24 mars 1964, H.W. Arthurs, président, p. 3; *United Automobile Workers, local 195 and Great Lakes Forgings Ltd*, 15 L.A.C. 439, le 17 fév. 1965, E.E. Palmer, arbitre, p. 440. Ces arbitres expriment clairement l'opinion qu'une fois que l'employeur a présenté une preuve de l'affaiblissement des facultés (*impairment*) le fardeau de la preuve retombe sur les épaules du salarié.

raisonnable comme c'est le cas en droit criminel, mais plutôt selon le critère de la prépondérance.³⁴ L'auteur Gorsky explique en quoi consiste une telle preuve :

«The grievor (or the company, in discharge or discipline cases) must prove his case on the balance of probabilities, or what is called by lawyers, the «civil standard»... It need not be a conviction that excludes any reasonable doubt, as in criminal cases. It is the simple, ordinary test of what is most likely to have happened; a test we apply every day in our dealings with others.»³⁵

L'arbitre n'a pas toujours la tâche facile, surtout lorsque les témoins sont nombreux et qu'ils n'ont vu le salarié présumément intoxiqué que pendant un court laps de temps³⁶.

Il faut noter qu'aux États-Unis les mêmes principes sont retenus :

«Where an employee is disciplined for alleged intoxication, a dispute often arises as to the sufficiency of the evidence regarding his state of sobriety. From a review of prior decisions, one arbitrator set forth these principles:

- Mere opinion evidence is not sufficient proof of a drunken condition. The evidence must be sufficiently specific in describing various details of appearance and conduct so that it is clear that the person accused is under the influence of liquor.

34. Voir par exemple: *Hôpital des Sept-Iles c. Sarto Desrosiers et Le Syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. dossier no 425-02, le 29 mars 1960, L. Cossette, président; *N.M. Paterson & Fils Ltée et L'Union canadienne des officiers de la Marine marchande*, dossier no 81-6-P-1 (Travail Canada, texte intégral), le 12 juin 1981, J.-G. Clément, arbitre; *Cominco Ltd and United Steel Workers of America, Local 480*, (1978) 46 *C.I.R.P.D.* 873, (texte intégral), le 21 déc. 1977, M.I. Chertow, arbitre; *Rockwell International of Canada Ltd and United Automobile Workers, local 1067*, 23 L.A.C. (2d) 324, le 24 août 1979, S.R. Ellis, arbitre; *Sudbury Mine Workers, local 598 and International Nickel Co. Ltd*, 13 L.A.C. 5, le 31 mai 1962, W.S. Lane, président; *M. Blouin et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-12632 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 15 avril 1983, J. Galipeault, arbitre; *C. Toulouse et Le Conseil du trésor (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, dossier no 166-2-13138 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 déc. 1982, J. Galipeault, arbitre.

35. M.R. GORSKY, *Evidence and Procedure in Canadian Labour Arbitration*, Richard DeBoo Limited, Don Mills, Ontario, 1981, p. 134. Toutefois s'il s'agit d'un congédiement, un autre standard de preuve pourrait être appliqué éventuellement. Cf. C. D'AOUST, F. DELORME et A. ROUSSEAU, «Le degré de preuve requis devant l'arbitre de griefs» (1976) 22 *McGill L.J.*, pp. 71-93. Voir *infra*, en droit américain, dans les cas d'usage de drogue.

36. Voir par exemple: *D. Perron et Le Conseil du trésor (Ministère des travaux publics)*, dossier no 166-2-517 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 2 mai 1972, G. Descôteaux, arbitre.

- Supervisors who have no medical training nevertheless are capable of recognizing when an employee is intoxicated or under the influence of alcohol if they objectively compare an employee's normal demeanor and work habits with those at the time his sobriety is questioned.
- Results of blood alcohol tests may be accepted as conclusive proof of guilt of intoxication. However, it is not required that management give such a test in order to prove intoxication, since it is recognized that requiring such tests might cause undue delays and disruption of production»³⁷.

Toutefois, en regard du standard de preuve requis, l'unanimité n'est pas faite. Les auteurs Elkouri et Elkouri décrivent ainsi l'état général du droit, à ce sujet, lorsqu'il s'agit d'un congédiement :

«However the quantum of required proof in this area is unsettled, in some cases proof beyond reasonable doubt has been required. But in other cases a lesser degree of proof has been required such as a preponderance of the evidence sufficient to convince a reasonable mind of guilt»³⁸.

L'usage de drogues au travail semble faire partie de ces cas pour lesquels les arbitres américains requièrent un plus haut standard de preuve, pour les raisons exprimées dans le passage qui suit :

«Because of the difficulty of getting other jobs if an employee is discharged for drug abuse, arbitrators insist upon an unusually strict standard of proof. They require substantial and irrefutable proof that an employee was indeed engaged in the culpable act. Of the 87 questionnaire respondents, almost 75% stated that clear, convincing and conclusive evidence, possibly including medical evidence, is necessary to sustain a dismissal or disciplinary action based on drug charges. They would require evidence beyond a reasonable doubt»³⁹.

Par contre, dans un article où il analyse 40 décisions postérieures à 1960 relatives à la drogue, l'auteur P. Wynns soutient que les arbitres n'ont pas suivi une voie unique en matière de standard de preuve :

37. BNA EDITORIAL STAFF, *Grievance Guide*, Fifth Edition, The Bureau of National Affairs, Washington, 1978, p. 63.

38. F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, *How Arbitration Works* Third Edition, The Bureau of National Affairs, Washington, D.C., 1973, p. 622.

39. E. LEVIN et T.S. DENENBERG, «How Arbitrators View Drug Abuse», *The Arbitration Journal*, vol. 31, no 2, juin 1976, p. 93.

«The lack of consistency in the standards applied makes it impossible to say with any degree of certainty that a majority of arbitrators abide by a particular one. Rather as noted by an arbitrator in a 1977 case, «it is more instructive to look to the evidence and the manner in which the evidence is weighed»⁴⁰.

Quoi qu'il en soit aux États-Unis, nous avons cru bon ici de présenter l'état du droit dans ce pays parce que les cas de drogue dans la jurisprudence arbitrale y sont nombreux, alors qu'au Canada il y en a très peu. Nous pouvons supposer qu'au fil des ans, à mesure que les cas de drogue au travail se feront plus nombreux, les arbitres canadiens seront confrontés aux mêmes interrogations que leurs confrères américains en matière de standard de preuve.

3. L'intoxication, l'usage des médicaments et la maladie

Un dernier point concernant l'intoxication proprement dite doit être abordé. Nous avons vu quels sont les signes extérieurs d'une diminution des facultés, mais il faut se rendre à l'évidence qu'à part l'haleine d'alcool, ces signes peuvent être causés non seulement par l'absorption d'alcool mais aussi par d'autres substances intoxicantes, par la fatigue et aussi la maladie. L'employeur demeure toujours justifié de suspendre pour la durée de son quart le salarié inapte au travail⁴¹, mais lorsqu'il s'agit d'imposer par la suite une sanction disciplinaire, les raisons de l'inaptitude du salarié prennent une importance considérable. La mesure disciplinaire s'applique au manquement volontaire et elle vise à corriger un comportement répréhensible⁴². Si le salarié était malade (grippe, forte fièvre, gastro-entérite, etc.) au moment de la suspension, il n'était pas responsable de son état et une sanction disciplinaire n'aurait pas l'effet de prévenir la répétition d'une situation similaire dans l'avenir. Deux questions se posent alors pour déterminer s'il y avait matière à sanction: le salarié était-il intoxiqué? s'il était intoxiqué, en était-il responsable?

40. P. WYNNS, «Arbitration Standards in Drug Discharge Cases», *The Arbitration Journal*, vol. 34, no 2, juin 1979, p. 20.

41. Voir par exemple: *Rockwell International of Canada Ltd. and United Automobile Workers, local 1067*, 23 L.A.C. (2d) 324, le 24 août 1979, S.R. Ellis, arbitre, p. 330, où l'arbitre dit: «I believe Mr. Gates and the company were within their rights in electing to relieve Mr. Fiedler and to send him home without pay for the balance of the shift. It is the same in principle as relieving an employee whom management perceives to be sick but who is insisting on soldering on. Such a decision is obviously within the company's management rights».

42. Voir C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, p. 72; E.E. PALMER, *op. cit.*, pp. 239 et 403.

L'étude de la jurisprudence recensée révèle que, dans deux cas, les arbitres ont confirmé la décision de l'employeur de suspendre le salarié qui présentait des signes d'affaiblissement de ses facultés, pour la durée de son quart de travail, même si l'intoxication n'avait pu être prouvée⁴³. Dans l'un de ces cas l'arbitre obligea cependant l'employeur à effacer la suspension du dossier disciplinaire du salaire⁴⁴.

Lorsque le salarié invoque l'absorption de médicaments pour justifier l'affaiblissement de ses facultés, l'avis d'un médecin est parfois requis pour savoir si les produits absorbés pouvaient produire les effets notés⁴⁵. Le salarié a toujours la responsabilité de connaître les effets potentiels des médicaments qu'il prend; il est également responsable de son état s'il dépasse les doses prévues et il peut être blâmé s'il agit avec insouciance en prenant de l'alcool avec ces produits⁴⁶. Enfin il doit prévenir son employeur des effets possibles des médicaments qu'il emploie pour soigner sa santé.

Dans un cas, l'arbitre Clarke, sur la base du témoignage d'un médecin qui prétendit que la combinaison d'alcool et des médicaments absorbés par le salarié n'était pas supposée avoir d'effets, modifia le congédiement en une suspension de cinq mois jugeant que même s'il était impossible de déterminer avec précision la cause de la perte de conscience du salarié, ce dernier avait tout de même été absent de son poste sans raison.⁴⁷

Dans un autre arrêt, l'arbitre Galipeault blâma ainsi le salarié qui se sentant mal, prit de l'alcool et un composé antihistaminique-décongestionnant:

«C'est mon opinion que M. Blouin, avant de prendre les pilules précitées et ce dans le si court laps de temps survenu aurait dû

43. *United Steelworkers of America, local 3466 and Steel Rock Iron Mines Ltd*, 20 L.A.C. 79, le 16 janv. 1969, E.E. Palmer, président; *Rockwell International of Canada Ltd and United Automobile Workers, local 1967*, 23 L.A.C. (2d) 324, le 24 août 1979, S.R. Ellis, arbitre.

44. *Rockwell International of Canada Ltd.*, précitée.

45. Voir par exemple: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique* et *M. Hudson*, D.F.P.Q. Dossier no 03-68-2196, le 10 nov. 1969, R. Lippé, arbitre, où le directeur médical prétendit après examen du salarié, que celui-ci était sous l'influence de l'alcool et non pas d'un somnifère.

46. Voir par exemple: *Brewers Warehousing Co. Ltd and United Brewers Warehousing Workers Provincial Board*, 8 L.A.C. (2d) 41, le 8 janv. 1975, H.D. Brown, arbitre, où le salarié avait les facultés affaiblies à la suite de l'absorption d'alcool et de médicaments en quantité plus élevée que la dose prescrite.

47. *Bricklayers, Masons and Plasterers International Union, local No 2 N.S. and Sydney Steel Corp.*, 19 L.A.C. 398, le 13 sept. 1965, L.O. Clarke, arbitre.

s'informer de l'effet que la prise de ces dites pilules pouvait avoir sur lui... l'adjoint de l'employé s'estimant lésé rapporta qu'au restaurant à l'heure du lunch, M. Blouin se sentant mal ajouta qu'il allait prendre un gin. Je ne crois pas que l'employé s'estimant lésé agit de façon particulièrement judicieuse en décidant de prendre un gin (double) après s'être senti mal et après avoir pris une Contact-C et compte tenu surtout qu'il n'avait pas mangé depuis son petit déjeuner pris à 6h10 AM»⁴⁸.

Dans le même sens, l'arbitre Thompson retint contre une infirmière la consommation d'un supplément vitaminique présenté dans un solution d'alcool à 40% par volume :

«As a registered nurse, the grievor should have appreciated the possible results of her action, including the risk that her behavior might be affected»⁴⁹.

Par contre dans une décision québécoise, un médecin soutint que les médicaments que prenait le salarié ne l'avaient jamais affecté et qu'ils ne produisaient pas nécessairement les effets notés. L'arbitre Bérubé décida que le salarié ne pouvait être blâmé de ne pas avoir averti ses supérieurs que les médicaments qu'il prenait pouvaient avoir ces effets sur lui. Il accueillit le grief parce que l'employeur n'avait pu démontrer que par suite d'actes conscients et voulus le salarié aurait mis en danger la sécurité de l'établissement⁵⁰.

Il semble enfin, à la lumière d'une décision arbitrale confirmée par la Cour suprême du Canada, que l'affaiblissement des facultés causé par l'absorption de médicaments reliée à un problème de santé, ne soit pas un motif valable de congédiement. Dans sa décision, l'arbitre avait conclu en cinq points :

- «(1) que les 30 et 31 octobre 1973, l'appelante Jean avait effectivement les facultés affaiblies;
- (2) que la preuve n'a pas établi qu'il s'agissait d'un cas de facultés affaiblies par l'alcool;

48. *M. Blouin et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)* dossier no 166-2-12632 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 15 avril 1983, J. Galipeault, arbitre, p. 14. «L'employé s'estimant lésé» est une locution signifiant «réclamant» ou «plaignant».

49. *Surrey Memorial Hospital and Registered Nurses' Association of British Columbia*, 24 L.A.C. (2d) 342, le 18 déc. 1979,

50. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique et J. Pelletier*, D.F.P.Q. dossier no 03-78-000082, le 26 fév. 1980, J. Bérubé, arbitre.

- (3) que cet affaiblissement des facultés était probablement dû à la consommation de médicaments requis par son état de santé;
- (4) qu'un affaiblissement des facultés causé par de tels médicaments donne droit à un congé conformément à la clause pertinente de la convention collective;
- (5) qu'un congédiement dans de telles circonstances n'équivaut pas à un renvoi pour un motif valable»⁵¹.

En conclusion de cette sous-section, précisons que même s'il sera toujours difficile d'établir les causes de l'affaiblissement des facultés du salarié, il serait néanmoins souhaitable, dans l'intérêt des salariés, que la convention collective prévoie l'éventualité où cet affaiblissement résulte de la maladie ou de l'absorption de médicaments nécessitée par cet état, comme ce fut le cas dans l'arrêt *Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique*. L'absence de semblable clause ne serait certainement pas fatale au salarié; par contre, la clause serait utile pour éviter des mesures disciplinaires qu'il est toujours onéreux, voire périlleux, de soumettre au contrôle arbitral.

4. Intoxication et gravité de la faute

Dans certains cas, il n'est pas nécessaire de recueillir de témoignages mettant en relation l'état du salarié et ses fonctions puisque le seul fait de sentir l'alcool est incompatible avec les fonctions du salarié. Ainsi en est-il de certains emplois tels celui de policier⁵² ou de gardien⁵³: il est interdit au salarié d'avoir une haleine d'alcool parce que si le public ou le client perçoit cette haleine, il peut mettre en doute le professionnalisme du salarié et par conséquent le sérieux de l'entreprise qui l'emploie, ce qui serait préjudiciable à la réputation de cette dernière. Par contre, dans deux décisions, les arbitres ont réduit la

51. *Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, local 217*, et *Marguerite Jean et Welwood of Canada Ltd.*, (1977) 1 R.C.S. 703, pp. 709-710, aussi rapporté à 76 CLLC parag. 14,025.

52. *Cité de Pierrefonds c. Fraternité des policiers de Pierrefonds*, (1970) S.A.G. 574, le 11 août 1970, G. Dulude, arbitre.

53. *Pinkerton du Québec c. Union des agents de sécurité du Québec*, D.T.E. no T83-110 (texte intégral), le 20 déc. 1982, C. D'Aoust, arbitre. En l'espèce, un règlement d'entreprise, dûment incorporé à la convention collective, en faisait un manquement caractérisé et en prévoyait la sanction; par conséquent l'article 100,13 C.t. (maintenant 100.12f) ne permettait de contrôler que l'existence de la faute.

sanction disciplinaire parce que le salarié avait seulement une haleine d'alcool.⁵⁴

Pour les autres types d'emploi, comment évaluer si le salarié intoxiqué est inapte à faire son travail? Au sens du *Code criminel*, il s'agit d'établir si l'individu est apte à conduire de façon sûre un véhicule automobile; en droit du travail la question est différente. Les trois extraits suivants résument très bien l'opinion des arbitres au sujet du degré d'intoxication justifiant la suspension du salarié pour la durée de son quart de travail :

«...it is not necessary to conclude that the employee is impaired to the extent that he would be open to a criminal charge... It is sufficient fairly to conclude that the employee's senses are dulled and that he is for that reason unfit to carry out his duties properly»⁵⁵.

«It was not necessary to show that the person was impaired to the extent of being incapable of working, but only to determine if the person was unfit for work, which includes a consideration of the grievor's safety, as well as the safety of the other employees»⁵⁶.

«The operative rule among arbitrators in determining whether an employee is sufficiently impaired to warrant discipline is her ability to perform her normal duties in a satisfactory way»⁵⁷.

Revenons maintenant aux cas les plus courants, ceux où l'intoxication du salarié et la responsabilité de son état sont établies. Les arbitres analysent la gravité de cette faute en fonction de deux critères principaux: le type de poste occupé et les conséquences de l'intoxication.

54. *Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 511 c. Bonaventure Chevrolet Oldsmobile Ltée*, (1973) S.A.G. 721, le 20 fév. 1973, J.-M. Deporcq, arbitre; *Air Canada et l'Association canadienne des employés du transport aérien*, dossier no 81-3-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 10 mars 1981, C. Lauzon, arbitre.

55. *Sudbury Mine Workers, Local 598 and Falconbridge Nickel Mines, Ltd*, 12 L.A.C. 270, le 7 mars 1962, D.C. Thomas, président, p. 270.

56. *Engelhard Industries of Canada, Ltd and Federal local 24529*, 22 L.A.C. 285, le 1^{er} déc. 1970, H.D. Brown, président, p. 285.

57. *Surrey Memorial Hospital and Registered Nurses' Association of British Columbia*, 24 L.A.C. (2d) 342, le 18 déc. 1979, M. Thompson, président, p. 344.

i) Type de poste occupé

Certains postes, tels ceux de gardien de prison⁵⁸, de préposé aux malades psychiatriques⁵⁹, d'infirmière⁶⁰, etc. comportent de lourdes responsabilités et les arbitres qui jugent l'intoxication de ces salariés ne manquent jamais de faire allusion au rapport qui existe entre la faute et les fonctions. L'arbitre Weatherill a déjà exprimé l'opinion qu'une distinction entre les postes au sein d'une entreprise devait être faite, notamment entre les employés d'ateliers et ceux qui conduisent les trains, et que la sanction devait tenir compte de cette distinction.⁶¹

Le cas des salariés intoxiqués au volant d'un véhicule de l'employeur est certainement le plus bel exemple pour illustrer la relation entre l'intoxication et le type de poste, d'autant plus que dans ce cas le danger pour la sécurité du salarié, celle du public et les biens de l'employeur saute aux yeux⁶². Ici une dimension nouvelle apparaît: en même temps qu'il contrevient à son obligation de fournir avec diligence et de façon sûre sa prestation de travail, le salarié intoxiqué contrevient au *Code criminel*. C'est d'ailleurs souvent parce que le salarié est arrêté par la police que l'employeur connaît la faute⁶³. Il va sans dire que l'imposition d'une sanction par les tribunaux judiciaires n'enlève pas à l'employeur le droit de sévir également, l'origine du pouvoir répressif différant dans les deux cas.

58. Voir par exemple: *Institut Philippe-Pinel de Montréal c. Syndicat des travailleurs unis de Pinel (C.S.N.)*, (1981) S.A.G. 1741, le 27 juil. 1981, J.-Y. Durand, président; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique et M. Lelièvre*, D.F.P.Q. dossier no 03-68-2403, le 30 juin 1970, R. Lippé, arbitre.

59. Voir par exemple: *Hôpital St-Charles de Joliette c. Association des employés d'hôpitaux de Joliette*, R.D.C.D. 524-3, le 6 nov. 1963, J.-P. Grégoire, président.

60. Voir par exemple: *Hôpital Honoré-Mercier Inc. c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1972) S.A.G. 1097, le 30 juin 1972, J. Sylvestre, arbitre.

61. *Canadien Pacifique Ltée et Le Département des employés de chemins de fer, Division no 4*, dossier no 81-3-C-8 (Travail Canada, texte intégral), le 25 fév. 1981, J.P.W. Weatherill, arbitre.

62. Voir par exemple: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)*, D.F.P.Q. dossier no 02-75-5422, le 6 juin 1977, J. Bérubé, arbitre; *Canadien Pacifique Ltée et Le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 81-6-C-4 (Travail Canada, texte intégral), le 29 mai 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre; *Toronto Newspaper Guild, local 87 and The Telegram*, 16 L.A.C. 254, le 25 oct. 1965, J.A. Hanrahan, arbitre.

63. Voir par exemple: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers) et J. Boies*, D.F.P.Q. dossier no 02-72-7157, le 26 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre; *Canadien Pacifique Ltée c. Le Conseil canadien des métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 81-6-C-4 (Travail Canada, texte intégral), le 29 mai 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre; *United Brewery Workers, Local 87 and The Telegram*, 16 L.A.C. 254, le 25 oct. 1965, J.A. Hanrahan, arbitre.

ii) Conséquences de l'intoxication du salarié

Quant aux conséquences de l'intoxication, il peut n'y en avoir eu aucune⁶⁴, des erreurs ont pu se produire dans l'exécution du travail⁶⁵, ou encore le salarié a pu être totalement incapable de remplir ses fonctions⁶⁶. Les arbitres doivent donc trancher en tenant compte de l'ensemble des circonstances de chaque cas.

iii) Autres facteurs considérés par l'arbitre

Outre le type de poste occupé par le salarié, et les conséquences de l'intoxication, les arbitres évaluent le manquement en tenant compte des dispositions de la convention collective, du règlement d'entreprise, du dossier du salarié et de toutes autres circonstances pouvant revêtir un caractère mitigeant ou aggravant.

Lorsque la convention collective contient une clause explicite concernant l'intoxication au travail, et qu'une sanction particulière est prévue, l'arbitre est tenu de s'y conformer⁶⁷. Son rôle consiste à juger si l'intoxication est prouvée et si la sanction est imposée pour cette cause même et n'est pas discriminatoire⁶⁸.

Quant aux règlements d'entreprise, ils doivent, pour s'appliquer, remplir les quatre conditions suivantes: ils doivent

- être conformes à la convention collective ou à la loi;
- être raisonnables;

64. Voir par exemple: *Hôpital Honoré-Mercier Inc. c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1972) S.A.G. 1097, le 30 juin 1972, J. Sylvestre, arbitre; *Canadian Union of Public Employees, Local 576 and Ottawa Civic Hospital*, 24 L.A.C. 145, le 15 mars 1972, J.L. Roberts, président.

65. Voir par exemple: *Conseil des ports nationaux (Port de Montréal) et Le Syndicat national des employés du port de Montréal (C.S.N.)*, dossier no 80-8-C-6 (Travail Canada, texte intégral), le 22 août 1980, H. Frumkin, président; où le salarié intoxiqué avait fait des erreurs dans le chargement et le déchargement des produits.

66. Voir par exemple: *Bricklayers, Masons and Plasterers International Union, Local No. 2 N.S. and Sydney Steel Corp.*, 19 L.A.C. 398, le 13 sept. 1968, L.O. Clarke, arbitre; *E.H. Scott et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-6248 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 1^{er} nov. 1979, D.M. Beatty, arbitre.

67. Voir au Québec: *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 100.12, parag. f.

68. Voir à titre d'exemple, les arrêts suivants où la convention collective prévoyait les cas d'intoxication au travail: *Canadian Union of Public Employees, Local 576 and Ottawa Civic Hospital*, 24 L.A.C. 145, le 15 mars 1972, J.L. Roberts, président; *Eastern Canada Ltée et La Guilde de la Marine marchande du Canada*, dossier no 80-10-E-1 (Travail Canada, texte intégral), le 1^{er} oct. 1980, H. Frumkin, président.

- être connus des salariés, ce qui implique pratiquement qu'ils doivent être écrits, et indiquer qu'une infraction entraîne une sanction;
- avoir fait l'objet d'une application constante et sans discrimination pour tous les salariés⁶⁹.

Cependant, pour avoir une valeur *impérative* ils doivent être incorporés dans la convention collective, soit directement ou par référence. Autrement, ils n'ont que la valeur d'un énoncé de politique de la direction, ce qui n'est tout de même pas négligeable, car ils participent de la nature des droits de gestion.

Tel que mentionné en début de chapitre, l'intoxication au travail est un manquement justifiant de la part de l'employeur une mesure disciplinaire, qu'il y ait ou non à cet effet une clause dans la convention collective ou un règlement. Il semble toutefois que si l'employeur impose une sanction disciplinaire en invoquant le règlement de l'entreprise, les fautes reprochées devront correspondre précisément à celles interdites par ce règlement, sinon la sanction n'aura pas été imposée pour une cause juste. Ainsi, dans une entreprise le règlement interdisait au salarié d'être inapte au travail en raison d'une consommation excessive d'alcool. Le contremaître avait interdit à cinq salariés de reprendre leur travail au retour du dîner parce qu'ils sentaient l'alcool. Le tribunal d'arbitrage, considérant que la consommation d'une petite quantité d'alcool au dîner est largement acceptée en Ontario, que le contremaître n'avait pas tenté d'évaluer l'état des salariés et qu'il ne les avait pas décrits comme ayant les facultés affaiblies, décida que le règlement invoqué ne s'appliquait pas à leur cas. Le tribunal ordonna que les salariés soient remboursés pour la demi-journée de suspension et qu'aucune mention de cet incident n'apparaisse à leur dossier⁷⁰.

69. Voir C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, pp. 195 et seq.; E.E. PALMER, *op. cit.*, p. 278-279; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, pp. 179-180 et les décisions suivantes où des règlements concernant l'intoxication existaient: *Pinatel Piece & Die Works c. Syndicat catholique et national des employés du textile de Joliette*, R.D.C.D. 524-2, le 6 déc. 1963, R. Lippé, président; *Conseil des ports nationaux (Port de Montréal) c. Syndicat national des employés du port de Montréal (C.S.N.)*, dossier no 80-8-C-6 (Travail Canada, texte intégral), le 22 août 1980, H. Frumkin, président; *International Union of Electrical Workers, Local 510 and Phillips Electrical Co. Ltd*, 15 L.A.C. 3, le 24 mars 1964, H.W. Arthurs président; *Kaiser Aluminium Company Division of Kaiser Aluminium and Chemical Canada and United Steelworkers of America*, (1973) 18 C.I.R.P.D. 635 (texte intégral), le 20 mars 1973, J.D. O'Shea, président; *Brewers Warehousing Co. Ltd and United Brewers Warehousing Workers Provincial Board*, 8 L.A.C. (2d) 41, le 8 janv. 1975, H.D. Brown, arbitre.

70. *Dayton Steel Foundry of Canada Limited and United Steelworkers of America, local 4656*, (1972) 42 C.I.R.P.D. 817 (texte intégral), le 21 mars 1972, R.G. Geddes, président.

Dans ce cas-ci, il aurait fallu que le règlement interdise aux salariés de travailler après avoir consommé de l'alcool, sans mention de quantité. La consommation ayant été identifiée en raison de l'haleine des salariés, la suspension aurait alors été conforme au règlement. À ce propos, les entreprises éviteront bien des problèmes en établissant clairement le type de comportement qu'elles désirent interdire à leurs salariés, et en formulant en conséquence un ou plusieurs règlements utilisant des termes précis et non équivoques. À titre d'illustration rappelons que l'haleine d'alcool implique qu'il y a eu consommation, la consommation implique que le salarié est sous l'influence de l'alcool, ce qui n'implique pas nécessairement que le salarié soit inapte à travailler, et l'inaptitude à travailler peut survenir bien avant l'état d'ébriété; enfin l'état d'ébriété n'inclut pas l'intoxication aux substances autres que l'alcool. Les raisons invoquées par l'employeur pour justifier la sanction disciplinaire, qu'elles se fondent ou non sur un règlement devront également être précises et correspondre à la faute reprochée.

Par ailleurs certaines entreprises permettent à leurs salariés de consommer de l'alcool soit pendant la pause, à l'heure du dîner ou à la fin du quart de travail, parfois avec les clients. On pourra s'interroger dans la deuxième partie de cet ouvrage sur la responsabilité de ces employeurs envers le salarié qui devient alcoolique au fil des ans. Contentons-nous de dire pour l'instant que ce fait n'autorise pas le salarié à être intoxiqué durant son travail, pas plus qu'il ne constitue une excuse à cette intoxication. Toutefois un arbitre s'est montré plus tolérant envers un salarié-vendeur parce que la convention collective l'autorisait à prendre ou à offrir de la boisson aux clients⁷¹, alors qu'un autre arbitre exprima l'opinion que la vente de la bière à la salle à manger des employés était une pratique de nature à encourager et à excuser la consommation d'alcool chez les salariés⁷². Enfin, on peut imaginer sur la base des notions présentées au début du chapitre, du Tableau II⁷³, et de l'arrêt *United Brewery Workers*⁷⁴ où l'on apprend que les salariés

71. *Carling Breweries Limited c. International Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America, Local No. 372 Mtl*, R.D.C.D. 524-1, le 10 janv. 1961, A. Montpetit, arbitre. Voir aussi: *Hardie v. Trans-Canada Resources Ltd*, (1976), 2 A.R. 289, J.A. Mc Dermid, juge, Cour d'appel d'Alberta, p. 294.

72. *K.A. Soublière et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale, réparation des navires)* dossier no 166-2-2237 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 30 juin 1976, L. Mitchell, arbitre.

73. Voir *supra*.

74. *United Brewery Workers and Dow Kingsbeer Ltd.*, 8 L.A.C. 198, le 25 fév. 1958, B. Laskin, président. Cette décision n'est pas récente, mais l'autorisation de consommer de l'alcool sur les lieux du travail est encore accordée de nos jours aux travailleurs de plusieurs brasseries.

étaient autorisés à consommer trois verres de bière par pause (deux pauses par quart de travail) et trois verres à l'heure du repas, que selon leur poids corporel et en prenant les quantités de bière permises, certains salariés pouvaient terminer leur journée de travail avec une alcoolémie supérieure à la limite fixée par le *Code criminel* pour la conduite d'un véhicule automobile.

Il va sans dire que si ces salariés sont astreints à des tâches très complexes, et compte tenu que leur alcoolémie est plus élevée à certains moments de la journée qu'à la fin de leur quart, ils ne sont pas en état de faire leur travail d'une façon diligente et sûre. Bien entendu, ces considérations s'appliquent aux salariés non habitués à consommer de l'alcool. Néanmoins, on peut s'interroger sur la responsabilité d'une entreprise qui autorise ainsi la consommation d'alcool au travail, lorsqu'elle fait face à des manquements associés à cette substance.

Dans un autre ordre d'idées maintenant, le dossier du salarié est souvent invoqué par l'employeur pour justifier la sanction imposée. Lorsque la convention collective permet de présenter un tel dossier, les arbitres en tiennent compte pour juger de la proportionnalité de la sanction. Si l'employeur veut considérer l'intoxication du salarié comme l'incident culminant justifiant le congédiement, les fautes antérieures qu'il lui reproche doivent être de même nature que l'intoxication⁷⁵. À l'inverse le dossier disciplinaire, de même que l'ancienneté et l'ensem-

75. Voir, à titre d'exemple, les arrêts suivants où des manquements similaires commis dans le passé furent invoqués par l'employeur: *Hôpital des Sept-Îles c. Sarto Desrosiers et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. dossier no 325-02, le 29 mars 68, L. Cossette, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)*, D.F.P.Q. dossier no 02-66-3442, le 15 oct. 1968, J. Perrin, arbitre; *Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de Lévis c. Hôtel-Dieu de Lévis*, A.H.Q. dossier no 328-02-01, le 21 oct. 1982, A. Sylvestre, président; *Conseil des ports nationaux (Port de Montréal) c. Syndicat des employés du port de Montréal (C.S.N.)*, dossier no 80-8-C-7 (Travail Canada, texte intégral), le 22 août 1980, H. Frumkin, arbitre; *Eastern Canada Ltée et La Guilde de la Marine marchande du Canada*, dossier no 80-10-E 1 (texte intégral, Travail Canada), le 1^{er} oct. 1980, H. Frumkin, président; *N.K. Anderson et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-4138 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 19 janv. 1979, M.K. Saltman, arbitre. Sur l'incident culminant, voir: C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, p. 252 et seq. En général, la doctrine de l'incident culminant n'exige pas l'accumulation de manquements de même nature. Mais pour une période donnée, force est d'admettre qu'un même nombre de manquements n'auront pas la même signification considérés dans leur ensemble, s'ils sont de nature différente même si, comparés un à un ils sont jugés d'égale gravité. En effet, l'inefficacité des mesures correctives semble plus évidente en cas de répétition des mêmes fautes (la «récidive» au sens courant).

ble des circonstances particulières à chaque cas peuvent jouer en faveur du salarié⁷⁶.

Concluons cette sous-section avec une recommandation, qui cette fois s'adresse aux salariés. Dans quelques cas les arbitres ont exprimé l'opinion qu'il est préférable pour le salarié intoxiqué au début de son quart de travail ou au retour du dîner, d'avertir son employeur qu'il ne pourra se présenter au travail plutôt que de poinçonner, commencer à travailler et être relevé par la suite de ses fonctions. Nous abondons dans le sens de cette opinion; les sanctions disciplinaires devraient être moins lourdes pour le salarié qui s'absente sans justification (l'intoxication n'étant pas une raison valable) que pour celui qui travaille sous l'effet d'une substance intoxicante parce qu'il met ainsi en danger sa sécurité et celle des autres de même que la qualité de son travail, du moins lorsque la nature du travail comporte de tels risques.⁷⁷

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions relatives à l'intoxication au travail.

Tableau III Intoxication au travail

1-3-4-7-10-12-15-17-19-20-21-22-23-24-25-26-29-30-32-35-37-38-39-40
41-42-43-45-47-48-50-52-53-54-57-58-60-65-66-70-72-75-76-81-82-85-
87-88-90-93-94-97-100-106-107-108-110-111-113-114-115-116-121-122-
134-137-144-156-161-167-172-177-178-184-185-187-189-191-192-196-
197-198-200-201-203-205-211-213-215-218-224-235-241-246-248-249-
250-258-259-263-270-271-273-277-280-282-286-290.

Note: Les numéros renvoient à la liste des décisions que l'on trouvera en annexe.

76. Voir à titre d'exemple: *Hôpital St-Charles de Joliette c. Association des employés d'hôpitaux de Joliette*, R.D.C.D. 524-3, le 6 nov. 1963, J.-P. Grégoire, président; *Hôpital Honoré-Mercier Inc. c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc.*, (1972) S.A.G. 1097, le 30 juin 1972, J. Sylvestre, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers) et L. Perrée*, D.F.P.Q. dossier no 02-72-4977, le 2 mai 1975, J. Bérubé, arbitre; *Quebec North Shore and Labrador Railway Co. c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 8399*, dossier no 77-7-Q-1 (Travail Canada, texte intégral), le 15 juil. 1977, C. Lauzon, arbitre; *Charterways Transportation Ltd (Air Terminal Transport Division) and Fuel Bus, Limousine, Petroleum, Drivers and Allied Employees, Local Union No. 352* (1982) C.I.R.P.D. 615 (texte intégral), le 21 avril 1981, G. Brent, président.

77. Voir les décisions suivantes où les arbitres comparent ces deux éventualités: *Quebec North Shore and Labrador Railway Co. c. Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 8399*, dossier no 77-7-Q-1 (Travail Canada, texte intégral) le 15 juil. 1977, C. Lauzon, arbitre; *United Automobile Workers, Local 195 and Great Lakes Forgings Ltd*, 15 L.A.C. 439, le 17 fév. 1965, E.E. Palmer, arbitre; *Transports Provost Inc. et Le syndicat des employés de Provost Cartage Inc.*, dossier no 81-11-T-1 (Travail Canada, texte intégral), le 24 nov. 1981, G. Dulude, arbitre.

B - La consommation d'une substance intoxicante au travail

Bien que l'intoxication au travail soit un manquement qui implique nécessairement la consommation d'alcool ou de drogue, la consommation en soi, sans effet notable sur les facultés du salarié, ne constitue un manquement que si elle survient durant les heures de travail ou sur les lieux de l'entreprise. Le salarié qui consomme avant de se présenter au travail ou durant son heure de dîner ne contrevient pas, sauf exceptions (clause de la convention collective, règlement d'entreprise, nature particulière de l'emploi, *etc.*) à ses obligations; il a toujours, cependant, l'obligation d'être en bonne condition lorsqu'il reprend son travail. Voyons donc sur quelle base repose le droit de l'employeur de sévir contre le salarié qui consomme une substance intoxicante au travail.

1. Fondements du droit de l'employeur d'imposer une sanction disciplinaire au salarié qui consomme une substance intoxicante au travail

Il y a un double fondement au droit de l'employeur de sévir en cas de consommation d'une substance intoxicante au travail. Le plus important découle du rapport direct qui existe entre la consommation des substances intoxicantes et les effets qu'elles produisent. Puisque le salarié intoxiqué ne peut exécuter avec diligence et de façon sûre sa prestation de travail, l'employeur est justifié d'interdire toute consommation de substances intoxicantes au travail. Étant donné qu'il est largement reconnu que le tabac et la caféine n'ont pas d'effets négatifs sur la prestation de travail, la consommation de ces deux substances est permise dans la plupart des entreprises. Dans le même sens, certains employeurs permettent à leurs salariés la consommation d'alcool, mais en quantité et à des moments fixés par règlement, justement pour éviter que les effets de l'alcool n'altèrent la qualité du travail des salariés.

Le second fondement de ce droit repose sur le principe que le temps pris par le salarié pour consommer une substance intoxicante n'est pas utilisé au service de l'employeur. Ce principe semble revêtir une importance réduite dans la mesure où plusieurs substances intoxicantes se présentent sous forme de pilule, de cachet, ou de capsule qu'on peut ingérer instantanément, à toutes fins pratiques. Disons tout de suite que les décisions arbitrales recensées, où l'employeur invoque la consommation, traitent toutes d'alcool ou de marijuana, justement parce que la consommation des autres substances intoxicantes ne peut être détectée, puisqu'elle n'est pas apparente et ne laisse aucune trace tels que les contenants vides pour l'alcool, la fumée et l'odeur pour la

marijuana. On peut donc soutenir comme principe que le salarié qui boit de l'alcool ou fume de la marijuana occupe son temps à autre chose que l'exécution des tâches pour lesquelles son employeur le paie.

2. À quel moment et en quel lieu la consommation d'alcool est-elle interdite?

L'alcool étant une substance socialement et légalement acceptée et d'usage répandu au Canada, le problème le plus courant dans les cas de consommation au travail consiste à déterminer quand et où elle est interdite au salarié. L'heure du repas est la période où le salarié est le plus susceptible de consommer de l'alcool. Deux questions se posent pour savoir s'il peut boire de l'alcool pendant cette période: l'heure du repas fait-elle partie des heures de travail rémunérées? le salarié consomme-t-il sur les lieux de l'entreprise?

Il apparaît à la lumière de la jurisprudence recensée, que si l'heure du repas n'est pas payée par l'employeur et que la consommation se fait à l'extérieur des lieux de l'entreprise, l'employeur ne peut imposer une sanction au salarié pour cette seule raison. Ainsi, un salarié victime d'un congédiement motivé par la consommation d'alcool au travail, en contravention d'une clause expresse de la convention collective, fut réintégré; l'arbitre décida qu'en l'absence d'une règle contraire exprimée clairement par l'employeur, l'heure du dîner n'était pas une heure de travail au sens de la convention collective. Le salarié ayant consommé pendant son dîner, il n'y avait pas là cause juste et suffisante de renvoi. L'arbitre a déclaré par ailleurs qu'il ne pouvait, sans excéder sa juridiction, considérer comme motif de congédiement l'état du salarié résultant de la consommation, puisque ce n'était pas le motif invoqué par l'employeur⁷⁸.

Un autre arbitre réintégra un employé congédié parce qu'il avait consommé une bière à l'heure du repas. Le règlement de l'entreprise interdisait la consommation durant les heures de travail. L'arbitre jugea qu'il ne pouvait considérer le temps du repas comme une heure de travail étant donné qu'elle n'était pas payée par l'employeur. En l'espèce, le salarié avait scindé en deux son heure de dîner et avait pris une bière durant la seconde moitié vers 15h. L'arbitre recommanda à l'en-

78. *Dominion Stores Ltd and Winnipeg Meat Cutter's Union, Local 415*, (1971) 31 C.I.R.P.D. 685 (texte intégral), le 22 juin 1971, R. Penner, arbitre. Voir aussi *Roy c. Marc-Aurèle*, C.S. Montréal, dossier no 500-05-001212-800 et *Hébert c. Marc-Aurèle*, C.S. Montréal, dossier no 500-05-001213-800, le 18 avril 1983; citées dans la revue *Justice*. Direction des communications du Ministère de la Justice, vol. V, no 5, sept. 1983, p. 2.

treprise de changer son règlement de manière à interdire aux salariés de prendre en deux périodes séparées leur pause-repas et de consommer de l'alcool durant toute la journée de travail. Ajoutons que ce salarié était chauffeur de camion et n'eût été le fait que la consommation d'une bière à l'heure du dîner était chose courante chez les employés de cette entreprise, le congédiement ou du moins une sanction sévère aurait été justifiée⁷⁹.

Selon une autre conception, la conduite d'un véhicule est une tâche qui requiert de l'attention et de la concentration, le risque de conduire avec les facultés affaiblies est trop grand pour qu'un employeur tolère la consommation d'alcool chez ses chauffeurs, même si l'heure du dîner n'est pas payée. Deux arbitres abondèrent en ce sens; dans un cas le congédiement fut maintenu⁸⁰, dans l'autre, il fut modifié en une suspension de trois mois, vu l'ancienneté du salarié, son dossier disciplinaire vierge et la reconnaissance par l'employeur de l'excellence de son travail⁸¹.

Lorsque la consommation se fait sur les lieux de l'entreprise mais en dehors des heures de travail, nous sommes d'avis qu'en l'absence de clause dans la convention collective ou de règlement à cet effet, l'employeur ne peut imposer une sanction disciplinaire. Par contre, lorsqu'une telle clause existe et qu'elle ne précise pas la sanction, la sévérité de celle-ci doit être fonction, comme l'a exprimé l'arbitre McLaren, de la quantité consommée et du fait que le salarié n'est pas en fonction, ne manœuvre pas l'équipement de l'entreprise et n'est pas à la vue du public⁸². Si la quantité est assez grande pour occasionner une baisse des facultés du salarié, l'employeur pourra alors le suspendre, lorsqu'il reprendra son poste, et lui imposer par la suite une sanction pour intoxication au travail. Dans une décision récente, le salarié fut congédié pour avoir consommé de l'alcool dans un wagon-dortoir de la compagnie après son quart de travail. Le règlement édictait que le salarié coupable de consommation au travail était passible de congédiement.

79. *Council of Brewers Warehousing Workers and Brewers' Warehousing Co. Ltd.*, 7 L.A.C. 216, le 19 juil. 1955, S.T. Bigelow, président.

80. *Koch Transport Limited and Brewery Workers Local Union No. 173*, (1982) 5 C.I.R.P.D. 539 (texte intégral), le 26 fév. 1981, H.D. Brown, président.

81. *Guilbault Transport Inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106*, (1981) S.A.G. 1059, le 25 mai 1981, H. Frumkin, arbitre.

82. *Inter-City Truck Lines (Canada) Inc. et Le Syndicat des camionneurs, local 938*, dossier no 81-9-I-1 (Travail Canada, texte intégral), le 20 juil. 1981, R.H. McLaren, président.

Étant donné que le salarié avait terminé son quart de travail, qu'il avait un bon dossier et trois années d'ancienneté, le congédiement fut modifié en une suspension de quatre mois⁸³.

Dans une autre affaire, il s'agissait pour l'arbitre de déterminer si le salarié avait terminé sa journée de travail une fois sa dernière livraison complétée, ou s'il devait plutôt rapporter le camion à son employeur avant qu'elle ne prenne fin. La preuve ayant établi que les livreurs avaient l'habitude de prendre de la bière après leur journée de livraison et que les quantités prises étaient trop faibles pour que l'article pertinent de la convention collective puisse s'appliquer, l'arbitre prit en considération le dossier du salarié, ses quinze années d'ancienneté, et le fait que l'employeur n'avait jamais averti les salariés qu'il ne tolérerait plus cette pratique, et rejeta le congédiement⁸⁴.

Enfin, lorsque le salarié est disponible pour travailler, et qu'il attend l'appel téléphonique de l'employeur pour connaître le moment où il doit entrer en fonction, la consommation d'alcool lui est interdite durant cette période, lorsque celle-ci est rémunérée⁸⁵.

3. Gravité de la consommation d'une substance intoxicante au travail:

La consommation d'alcool ou de drogues au travail est une faute dont la gravité s'évalue en fonction du type de poste, de la nature de la substance et de la quantité consommée.

La consommation de substances intoxicantes peut entraîner une baisse des facultés physiques et intellectuelles; pour cette raison, les principes dégagés au sujet de l'intoxication au travail s'appliquent ici aussi: plus le poste occupé requiert l'exécution de tâches précises et dangereuses, ou comportant de lourdes responsabilités, plus les arbitres sont enclins à maintenir la sanction imposée par l'employeur, même lorsqu'il s'agit du congédiement. Que ce soit un poste de chauff-

83. *Quebec North Shore & Labrador Railway c. Métallurgistes Unis d'Amérique (local 8398)*, D.T.E. no T83-272 (texte intégral), le 23 fév. 1983 G. Dulude, arbitre. En droit pénal, le mot «passible» implique la sanction maximum pouvant être imposée, ce qui écarte ici le jeu de l'article 100.12 f) C.t.

84. *Frito-Lay Canada Ltd and Milk & Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers & Allied Employees, Local 647*, 10 L.A.C. (2d) 234, le 24 nov. 1975, D.M. Beatty, président.

85. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)*, D.F.P.Q. dossier no 02-66-3355, le 23 avril 1971, J. Perrin, arbitre.

feur de camion⁸⁶, d'infirmière⁸⁷, ou d'employé d'usine⁸⁸, les arbitres ne manquent pas de relier la faute au poste occupé par le salarié. L'arbitre Green a même décidé qu'il était plus grave de consommer de l'alcool sur un bateau en mer que dans une usine⁸⁹. L'arbitre Simmons pour sa part a réduit du quart la suspension de quatre jours imposée à un salarié à cause de la consommation d'alcool pendant les heures de travail, parce qu'il n'était pas en uniforme, contrairement à son collègue de travail⁹⁰.

En ce qui a trait à la nature de la substance consommée, il nous est impossible, à la lumière de la jurisprudence recensée, d'établir si les arbitres en tiendraient compte dans leur décision, par exemple en jugeant moins sévèrement la consommation de marijuana que celle d'héroïne. Toutefois en se basant sur l'opinion de l'arbitre Sylvestre⁹¹, qui considère que la gravité d'un acte doit être évaluée en tenant compte de tout un système social, on pourrait déduire que si la consommation

86. Voir par exemple: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)* et *A. St-Onge*, D.F.P.Q. dossier no 02-66-3353, le 22 avril 1971, J. Perrin, arbitre; *Guilbault Transport Inc. c. Union des chauffeurs de camion, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, local 106*, (1981) S.A.G. 1059, le 25 mai 1981, H. Frumkin, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Bellechasse*, A.H.Q. dossier no 327-02-03, le 10 juin 1981, J.-J. Turcotte, président; *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local No. 880*, 3 L.A.C. 964, le 22 déc. 1951, J.A. Hanrahan, président; *Toronto Newspaper Guild, local 87 and The Telegram*, 16 L.A.C. 254, le 25 oct. 1965, J.A. Hanrahan, président; *Koch Transport Limited and Brewery Workers Local Union No. 173*, (1982) 5 C.I.R.P.D. 538 (texte intégral), le 26 fév. 1981, H.D. Brown, président.

87. Voir par exemple: *Hôpital Honoré-Mercier c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc. et D. Moosely*, (1972) S.A.G. 1097, le 30 juin 1972, J. Sylvestre, président; *Clinique Roy-Rousseau c. Syndicat des employés de la clinique Roy-Rousseau*, A.H.Q. dossier no 327-02-02, le 18 mars 1980; *Hôpital Rivière des Prairies c. Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 313*, A.H.Q. dossier no 328-03-10, le 8 juil. 1982, P. Jasmin, arbitre.

88. *York Division of Borg Warner (Canada) Ltd c. Syndicat local 6333 des métallurgistes unis d'Amérique*, (1973) S.A.G. 729, le 9 mai 1973, C. Beaulieu, arbitre; *United Automobile Workers, local 222 and Houdaille Industries (Division of Herbert Morris Crane and Hoist Co. Ltd)*, 17 L.A.C. 420, le 22 nov. 1966, B.L. Adell, arbitre; *Steel Co. of Canada Ltd and United Automobile Workers, local 27*, 17 L.A.C. (2d) 185, le 12 déc. 1977, N.B. Rayner, arbitre; *Engelhard Industries of Canada Ltd and Federal local 24529*, 22 L.A.C. 285, le 1^{er} déc. 1970, H.D. Brown, président.

89. *Northumberland Ferries Ltée et La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 508*, dossier no 79-1-N-1 (Travail Canada, texte intégral), le 8 janv. 1979, N. Green, président.

90. *G.A. Carmichael, J.F. Gilchrist et Le Conseil du trésor (Ministère du Solliciteur Général)*, dossiers no 166-02-3013 et 166-2-3014 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 3 août 1977, C.G. Simmons, arbitre.

91. Voir: *Hôpital Honoré-Mercier Inc. c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Honoré-Mercier Inc. et D. Moosely*, (1972) S.A.G. 1097, le 30 juin 1972, J. Sylvestre, président.

d'une substance intoxicante est de plus en plus acceptée socialement, sa consommation au travail devrait être jugée de moins en moins grave. Mais comme il le souligne lui-même, dans nos sociétés plusieurs courants de pensée s'affrontent concernant l'usage de la drogue et l'arbitre se sent souvent peu habilité à trancher dans un sens ou dans l'autre :

«Devons-nous dans nos sentences appliquer immédiatement la peine capitale lorsqu'il est question de drogue? Il s'agit là d'une question dont le débat pourrait être très long. Face à la drogue plusieurs écoles extrémistes s'affrontent. Les unes condamnent totalement les usagers de la drogue, les autres ne considèrent la drogue pas plus grave que la boisson ou que tout autre stimulant. Enfin d'autres prétendent qu'il faut dans chaque cas, bien distinguer s'il s'agit simplement d'une expérience ou s'il s'agit d'habitude et juger en conséquence pour trancher cette épineuse question»⁹².

Aux États-Unis, où il existe quelques décisions relatives à des substances autres que l'alcool et la marijuana, les auteurs et les arbitres ont souvent exprimé l'opinion que la nature de la substance consommée devait influencer la sévérité de la sanction, et ils font à ce sujet une distinction entre les drogues douces (*soft drugs*) et les drogues dures (*hard drugs*):

«The arbitrators polled often qualified their answer by saying that the «hardness» or «softness» of the drug would affect their decision in the case. Drugs such as marijuana, tranquilizers, amphetamines and barbiturates are usually thought of as soft drugs; their use is not considered by arbitrators to be as serious as the use of hard drugs: heroin, cocaine and other opium derivatives. Many arbitrators sharing a widely held view of marijuana, are reluctant to uphold harsh penalties for its use»⁹³.

L'auteur Wynns exprime aussi cette opinion :

«Based on the limited number of drug discharge cases involving hard drugs, it is fair to conclude that arbitrators view the offense to be more serious if it involves hard drugs than soft drugs and often will classify the offense as one demanding immediate and strict atten-

92. *Ibid.*, p. 1102.

93. E. LEVIN et T.S. DENENBERG, «How Arbitrators View Drug Abuse», *The Arbitration Journal*, vol. 31, no 2, 1976, pp. 103-104.

tion. Consequently, discharges for conduct involving hard drugs are likely to be sustained»⁹⁴.

Nous abondons dans le sens de ces auteurs américains. En effet, le premier fondement du droit de l'employeur d'interdire la consommation de substances intoxicantes au travail découle des effets qu'elles peuvent avoir sur la qualité et la sécurité du travail des salariés. Il est donc normal que la sanction tienne compte des effets potentiels de chaque substance. On peut expliquer par cet argument, que la consommation de substances ayant de faibles effets, comme le tabac et le café, soit permise au travail. Pour d'autres substances, telle la marijuana, des recherches scientifiques établissant avec précision leurs effets, aideraient les arbitres à trancher ces griefs⁹⁵.

Par ailleurs, il est évident que pour l'alcool, dont les effets sont assez bien connus, la quantité consommée est un facteur à considérer puisqu'une quantité minimale n'affecte pas sensiblement le salarié dans son travail. Sur quatre cas recensés où la quantité était minimale, il y en a trois où les arbitres ont jugé la sanction trop sévère et l'ont réduite⁹⁶, alors que dans le quatrième cas un des salariés fut congédié et l'autre, un employé saisonnier, fut suspendu jusqu'à la prochaine saison⁹⁷. Il faut dire que dans ce dernier cas la *Loi sur la marine marchande*⁹⁸, et la convention collective interdisaient la consommation d'alcool à bord d'un bateau.

Terminons cette sous-section avec deux remarques importantes. Tout d'abord un salarié peut subir une sanction disciplinaire fondée sur la consommation d'alcool au travail même s'il n'en a pas encore bu une

94. R. WYNNS, «Arbitration Standards in Drug Discharge Cases», *The Arbitration Journal*, vol. 34, no 2, 1977, p. 25; voir également: BNA EDITORIAL STAFF, *Grievance Guide, Fifth Edition*, The Bureau of National Affairs, Inc. Washington, D.C., 1978, p. 68.

95. Voir à titre d'exemple: J.H. KAGEL, R.C. BATTALIO et C.C. MILES, «Marihuana and Work Performance: Results from an Experiment», *Journal of Human Resources*, vol. 15, no 3, Summer 1980, pp. 373-395.

96. *Massey-Ferguson Industries Ltd and United Automobile Workers, Local 458*, (1973) 73 C.I.R.P.D. 793 (texte intégral), le 5 juin 1973, J.F.W. Weatherill, arbitre; *Canadian Pacifique Ltée et Le Conseil canadien des employés d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 82-7-C-4 (Travail Canada, texte intégral), le 23 juil. 1982, J.F.W. Weatherill, arbitre; *Inter-City Truck Lines (Canada) Inc. et Le Syndicat des camionneurs, local 938*, dossier no 81-9-I-1 (Travail Canada, texte intégral), le 20 juil. 1981, R.H. McLaren, président.

97. *Northumberland Ferries Ltée et La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 508*, dossier no 79-1-N-1 (Travail Canada, texte intégral), le 8 janv. 1979, N. Green, président.

98. S.R.C., c. S-9.

seule goutte. Ce fut le cas dans la décision *Nutter et Wallace* et *Le Conseil du trésor*⁹⁹; l'arbitre Maclean imposa une réprimande écrite aux deux salariés plutôt qu'une suspension d'un jour. Il explique ainsi sa décision :

«Il ne faut pas conclure que je trouve qu'acheter ou avoir en sa possession de l'alcool équivaut à en consommer. Toutefois je suis d'avis que, compte tenu des circonstances, *le fait d'acheter une boisson alcoolique et de se verser un verre en se proposant de boire est l'équivalent de consommer ladite boisson aux fins de la présente affaire (...)* Compte tenu du fait qu'il s'agissait d'une première infraction pour chacun d'eux, et eu égard à leurs longs états de service de 23 et 22 ans, ainsi qu'à leur conduite irréprochable, j'estime qu'une réprimande écrite aurait suffi en l'occurrence»¹⁰⁰. (Italiques ajoutés)

En somme, l'arbitre a jugé équivalentes, dans les circonstances, l'intention de boire de l'alcool et la commission de l'acte.

Enfin le salarié qui consomme de l'alcool sur les lieux de l'entreprise s'expose non seulement aux sanctions de son employeur mais également à celles des tribunaux judiciaires puisque certaines provinces ont adopté des lois régissant la consommation d'alcool sur leur territoire¹⁰¹. En d'autres termes, le manquement disciplinaire (infraction civile) peut être en même temps une infraction pénale. En ce cas, la condamnation pénale ne privera pas l'employeur de son pouvoir répressif. Les deux punitions n'ayant pas le même objet juridique, il n'y aura pas double sanction.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions relatives à la consommation d'une substance intoxicante au travail.

99. *J.E. Nutter et L.B. Wallace et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)* dossiers no 166-2-8709 et 166-2-8710 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées) le 12 nov. 1980, D. Maclean, arbitre.

100. *Ibid.*, pp. 17 et 19-20.

101. Par exemple en Alberta : *Liquor Control Act*, R.S.A. 1980, c. L-17, art. 82 (2) «Except as expressly provided in this Act or the regulations, no person shall consume liquor in a public place or in any place other than a residence, temporary residence, licensed premises, premises described in a permit or a place or class of place prescribed in the regulations where liquor may be consumed»; art. 99 «No owner or operator or employee or agent of an owner or operator of a place that is not a residence, a temporary residence, a licensed premises or place prescribed in the regulations where liquor may be kept or consumed, shall knowingly permit a person to have in his possession or consume at that place any liquor, except in accordance with a permit»; en Ontario : *Liquor Licence Act*, R.S.O. 1980, c. 244, art. 45 (2) «No person shall consume liquor in any place other than a premises in respect of which a licence or permit is issued or a residence». Voir également : *United Automobile workers, Local 636 and Massey-Harris-Ferguson Ltd*, 8 L.A.C. 68, le 31 oct. 1957, H.E. Fuller, président.

Tableau IV
Consommation d'une substance intoxicante
au travail

1-5-6-10-28-30-31-33-59-62-64-71-78-79-83-88-89-95-98-99-101-102-108-112-117-120-136-155-156-159-162-163-168-187-188-195-199-204-207-208-211-212-216-226-228-231-232-233-235-239-257-259-267-289-291.

Note: Les numéros renvoient à la liste des décisions que l'on trouvera en annexe.

C - La possession d'une substance intoxicante au travail

Dans cette sous-section, il s'agira de voir en vertu de quels principes et dans quelles circonstances particulières la simple possession d'une substance intoxicante au travail, indépendamment de la consommation, de l'intoxication, de la vente ou de la distribution, constitue un manquement du salarié.

Deux raisons fondamentales permettent à l'employeur d'imposer une sanction disciplinaire au salarié possédant une substance intoxicante au travail. Tout d'abord, la possession de certaines substances est interdite par la *Loi sur les stupéfiants*¹⁰² et par la *Loi des aliments et drogues*¹⁰³, tandis que celle de l'alcool n'est permise, aux termes de diverses lois provinciales, qu'en certains endroits, dont les lieux du travail sont parfois exclus¹⁰⁴. Deuxièmement, ces substances, advenant qu'elles soient consommées, peuvent avoir des effets négatifs sur la qualité et la sécurité de la prestation de travail des salariés.

Pour ce qui est des substances interdites par la *Loi sur les stupéfiants*, nous sommes d'avis que leur possession au travail justifie une

102. S.R., c. N-1, art. 3 (1). La liste des substances désignées par le terme «stupéfiant» est donnée en annexe de cette loi.

103. S.R., c. F-27, art. 41 (1). La liste des substances désignées par les termes «drogue d'usage restreint» est donnée à l'annexe H de cette loi.

104. Par exemple au Québec: *Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques*, L.R.Q. 1977, c. I-8.1, art. 91 «Aucune boisson alcoolique ne peut être gardée, ni possédée au Québec excepté...»; en Ontario: *Liquor Licence Act*, R.S.O. 1980, c. 244, art. 45 (3) «No person shall have liquor in any place other than a premises in respect of which a licence or permit is issued or a residence except where the liquor is in a closed container and the made container is not displayed to public view»; en Alberta: *Liquor Control Act*, R.S.A. 1980, c. L-17, art. 69 (4) «An adult may, except as otherwise in this Act or the regulations, possess liquor, made, purchased or imported as described in this section and keep such liquor in a residence, temporary residence or other place where it may be kept or consumed in accordance with the regulations».

sanction disciplinaire même si l'entreprise ne possède pas de règlement et que la convention collective est muette à ce sujet. En effet, l'employeur n'a pas à tolérer que ses salariés enfreignent la loi lorsqu'ils sont au travail. Deux arbitres ont décidé en ce sens :

«There was no evidence that the grievor had used marijuana on company premises but we are satisfied that possession of a prohibited drug on company property is work related and is properly the subject of discipline»¹⁰⁵.

«... the grievor should have known that to possess marijuana on the job site was improper. The company had a right to expect that its employees would not bring illegal substances to the job site and that these would not be traded, used, etc., by employees. The company had the prerogative of management rights in dealing with similar misconduct involving drugs, should they occur in the future»¹⁰⁶.

Ces deux arbitres ont cependant jugé que le congédiement était une mesure trop sévère. Dans le premier cas, l'arbitre, tenant compte de l'ancienneté du salarié, de l'excellence de son dossier d'emploi et du fait qu'il n'avait jamais eu les facultés affaiblies au travail, modifia le congédiement en une suspension de trois mois. Dans le second cas, l'arbitre Chertow imposa plutôt une suspension de deux mois, jugeant que le salarié avait un dossier d'emploi supérieur à la moyenne.

Soulignons qu'il y a peu d'arrêts au Canada concernant la possession de stupéfiant au travail ; l'analyse de la jurisprudence ne permet donc pas de vérifier si les arbitres admettent les deux raisons pouvant justifier l'imposition d'une mesure disciplinaire pour cette faute, à savoir : 1° défendre au salarié d'enfreindre la loi au travail, et 2° prévenir la consommation et les risques qu'elle comporte pour la qualité et la sécurité du travail. À ce sujet, la jurisprudence américaine semble indiquer, quant à la marijuana du moins, que les arbitres ont des points de vue différents lorsqu'il s'agit d'évaluer si la possession de cette drogue comporte un risque pour la sécurité du travail :

«If the employer has no rule against possession, the employer will often attempt to justify discipline on the grounds that the employee was a safety hazard. The arbitrator is then called on to evaluate conflicting scientific evidence about the effects of marijuana and the

105. *Dominion Stores Ltd and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 414*, 16 L.A.C. (2d) 7, le 8 août 1977, K.A. Hinnegan, président, p. 9.

106. *Cominco Ltd and United Steelworkers of America, Local 480*, (1978) 46 C.I.R.P.D. 873 (texte intégral), le 21 déc. 1977, M.I. Chertow, arbitre, p. 875.

outcome becomes uncertain. Thus in one case an arbitrator found no evidence that marijuana poses a safety threat by «deadening the senses», and overturned the discharge (Macnaughton Brooks, Inc., 60 LA 125). In another case, the arbitrator held that «an employee high on marijuana can constitute a danger to himself and to his fellow employees», and the discharge stuck (Mississippi River Grain Elevator, Inc., 62 LA 200)¹⁰⁷.

Ces deux décisions opposées montrent bien le problème auquel doivent faire face les arbitres en l'absence d'études scientifiques établissant clairement les effets de la marijuana sur l'individu. Nous sommes d'avis que pour d'autres types de stupéfiants tels l'héroïne, la morphine, les barbituriques, *etc.* dont les effets sont largement reconnus comme pouvant nuire au travail, une mesure disciplinaire s'impose en cas de simple possession, *i.e.* alors que le danger est potentiel seulement.

Par contre, lorsqu'un règlement d'entreprise interdit la possession d'une substance intoxicante au travail, l'évaluation du risque que comporte la consommation de la substance n'est plus nécessaire pour que les arbitres maintiennent la sanction disciplinaire¹⁰⁸. Il semble toutefois que le congédiement soit une sanction trop sévère¹⁰⁹. Dans une décision québécoise, l'arbitre Rousseau a réduit à cinq jours une suspension indéfinie (qui avait duré presque un an et demi) imposée à un salarié saisonnier, pour possession de narcotiques au travail, même après avoir passé en revue un certain nombre de circonstances et de faits mis en preuve par l'employeur, indiquant un lien vraisemblable entre le travail du réclamant et la faute reprochée :

«L'infraction fut commise sur les lieux du chantier et elle constituait un acte dérogatoire à des règlements connus du plaignant
— Les fonctions exercées par le plaignant faisaient appel à une maîtrise peu commune et étaient de nature à exposer non seule-

107. BNA EDITORIAL STAFF, *Grievance Guide*, Fifth Edition, The Bureau of National Affairs, Inc. Washington, D.C., 1978, p. 65.

108. *Ibid.* pp. 65-66.

109. Voir par exemple : *Indallow, Division of Indal Ltd. and U.S.W., Local 2729*, 22 L.A.C. (2d) 202, le 9 avril 1979, R.L. Kennedy, arbitre; *D. Arctander et Le Conseil du trésor (Postes Canada)* dossier no 166-2-10565 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 fév. 1982, R. Steward, arbitre; *Commission Hydroélectrique de Québec c. Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, (1979) S.A.G. 751, le 12 avril 1979, A. Rousseau, arbitre. Toutefois, le pouvoir de modifier la sanction est limité par l'article 100.12 f) C.t., lorsque le règlement prévoit la sanction.

- ment le plaignant, mais d'autres employés à des risques majeurs, s'il s'avérait que le plaignant consomme des narcotiques;
- l'employeur exploitait un chantier éloigné et se devait d'entretenir des relations aussi amicales que possible avec les autochtones, ce que pouvait compromettre la circulation potentielle de narcotiques;
 - certains employés s'étaient plaints de la présence de narcotiques sur le chantier ou dans le camp;
 - le plaignant avait été formellement averti de ne pas avoir en sa possession de narcotiques, en raison d'une plainte qui le désignait comme possesseur»¹¹⁰.

L'arbitre considéra ces facteurs, ajoutant que les responsabilités de l'employeur à l'endroit de son personnel et de la communauté environnante l'autorisaient à agir; mais n'eût été d'une clause de la convention collective qui interdisait la suspension d'une durée indéterminée, le tribunal aurait peut-être maintenu une suspension plus sévère.

Par contre, lorsque la convention collective prévoit une sanction précise pour la possession de drogue au travail, l'arbitre ne peut modifier la sanction, si la faute est prouvée¹¹¹. Il importe cependant que la faute reprochée soit bien celle prévue par la convention collective; ainsi un salarié congédié pour possession de haschish au travail fut réintégré parce que la convention collective interdisait de se présenter au travail sous l'effet de la drogue, ou de posséder de l'alcool au travail, mais était muette au sujet de la possession du haschish¹¹². Précisons qu'au moment de rendre sa décision l'arbitre savait que ce salarié avait été acquitté par les tribunaux de l'accusation de possession de stupéfiants, l'employeur ayant contacté la police lorsqu'il avait surpris le salarié à peser des morceaux de haschish¹¹³.

Dans une autre décision relative aux stupéfiants, l'arbitre Kennedy a pris en considération l'intention du salarié de consommer, au travail, la drogue qu'il possédait:

110. *Commission Hydroélectrique de Québec c. Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, (1979) S.A.G. 751, le 12 avril 1979, A. Rousseau, arbitre, pp. 759-760.

111. Voir par exemple: *Greb Industries Limited and United Shoe Workers of America, Local 309*, (1980) 20 C.I.R.P.D. 655 (texte intégral), le 12 oct. 1979, J.F.W. Weatherill, président.

112. *Johns-Manville Canada Inc. c. Syndicat national de l'amiante d'Asbestos Inc.*, [1982] T.A. 563, le 2 avril 1982, J.-M. Deporcq, arbitre.

113. Le lecteur trouvera l'analyse de l'infraction à une loi reliée à la possession d'une substance intoxicante au travail dans la troisième section (Manquements indirectement associés à l'alcool et aux drogues, sous-section B: infraction à une loi).

«... I would have to find, on the balance of probabilities, an intention to use marijuana on the premises at the time he was caught, and I think this is a relevant consideration in determining the seriousness of the offence»¹¹⁴.

Cette évaluation de l'intention de consommer, pour déterminer la gravité de la faute est intéressante puisqu'elle se base sur les risques représentés par le salarié intoxiqué au travail. Lorsqu'une loi ou un règlement d'entreprise interdisent la possession d'une substance au travail, il y a déjà une faute de la part du salarié, et la preuve qu'il n'avait pas l'intention de consommer la substance qu'il possédait ne peut être dans ces cas qu'un facteur mitigeant. Par contre avec l'alcool la question est plus complexe. Plusieurs entreprises possèdent des règlements en interdisant la possession au travail¹¹⁵, mais certains d'entre eux interdisent seulement de se présenter au travail intoxiqué ou de consommer de l'alcool au travail. Dans ces cas, que peut invoquer l'employeur pour justifier une mesure disciplinaire envers le salarié en possession d'une bouteille d'alcool achetée durant l'heure du dîner dans le but de la consommer chez lui au retour de son travail? Comme le mentionne dans sa décision le président du tribunal H.D. Brown, le seul moyen de l'employeur est de prouver l'intention du salarié de consommer l'alcool au travail, et la présomption d'une telle intention est très forte lorsque la bouteille en question est entamée:

«The only offence as charged, which was proven at the hearing was that Mrs. Fraser had a bottle of gin in her possession on company premises. This is not an offence listed in the plant rules but is an offence, in any event, if there was wrongful intent of the employee in having the bottle at work. In other words, had an employee purchased a bottle during the lunch break, for instance, and brought it back to work to be taken home later, but had it in his possession during working hours, there would be no offence, but here the bottle was at least half empty and the circumstances, including the allegations

114. *Indallow, Division of Indal Ltd. and United Steelworkers, Local 2729*, 22 L.A.C. (2d) 202, le 9 avril 1979, R.L. Kennedy, arbitre, p. 207.

115. Voir par exemple: *York Division of Borg Warner (Canada) Ltd. c. Syndicat local 6333 des métallurgistes unis d'Amérique*, (1973) S.A.G. 729, le 9 mai 1973, C. Beaulieu, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la Fonction publique*, D.F.P.Q. dossier no 03-75-0002, le 23 déc. 1975, H.B. Lande, arbitre; *Hôpital Rivière-des-Prairies c. Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 13*, A.H.Q. dossier no 328-03-10, le 8 juil. 1982, P. Jasmin, arbitre; *Conseil des Ports nationaux c. L'Association des agents de sécurité du Conseil des ports nationaux*, dossier no 79-4-C-13 (Travail Canada, texte intégral), le 24 avril 1979, C. Lauzon, arbitre; *United Automobile Workers, Local 195 and Great Lakes Forgings Ltd.*, 15 L.A.C. 439, le 17 fév. 1965, E.E. Palmer, arbitre.

raised reasonable suspicions of wrongful intent. This, then, called for a reasonable explanation by Mrs. Fraser and none was given. We must conclude that the company established a *prima facie* case that Mrs. Fraser had an alcoholic beverage in her possession with wrongful intent and since the onus of giving a reasonable explanation was not met, the company did have cause to discipline her»¹¹⁶.

Il nous reste à aborder les médicaments, c'est-à-dire au sens courant du terme, les substances en vente libre dans les pharmacies ou celles prescrites par un médecin. Nous sommes d'avis que leur possession au travail doit être tolérée par l'employeur, en autant qu'elles sont utilisées selon le mode d'emploi et qu'elles n'entraînent pas d'effet négatif sur les facultés du salarié et la qualité de sa prestation de travail. Cette proposition tient d'autant plus quand les médicaments sont essentiels à la santé du salarié et qu'il doit les consommer à des heures régulières. Le diabète, l'hypertension artérielle, l'épilepsie, *etc.* sont des exemples de maladies qui requièrent la consommation régulière de médicaments, et l'employeur ne peut en interdire l'usage sur les lieux du travail, comme règle générale.

L'autorisation peut prendre la forme d'une exception à une prohibition, comme on peut le noter dans un arrêt récent *e.g.* l'interdiction d'avoir en sa possession des drogues qui ne sont pas des médicaments¹¹⁷.

Il faut rappeler qu'en regard des médicaments c'est uniquement l'intoxication du salarié qui doit préoccuper l'employeur et non pas la possession ou la consommation de ces substances. Bien que plusieurs médicaments, tels les analgésiques, laxatifs, suppléments vitaminiques, *etc.* n'aient pas d'effets intoxicants, d'autres tels les sirops contre le rhume, les antihistaminiques, les somnifères, les calmants, *etc.* en ont; ils peuvent causer la somnolence, affaiblir la coordination motrice, diminuer la concentration, *etc.* Comme nous l'avons mentionné à la sous-section portant sur l'intoxication, le salarié s'évitera des ennuis s'il informe son employeur des médicaments qu'il possède, et des effets potentiels de ces substances sur la qualité et la sécurité de son travail. Du point de vue de l'employeur la possession d'une seringue est différente, selon qu'elle sert à traiter le diabète plutôt qu'à injecter l'héroïne.

116. *United Automobile Workers, Local 386 and Comco Metal Products Ltd.*, 23 L.A.C. 390, le 2 fév. 1972, H.D. Brown, président, p. 394.

117. *D. Arctander et Le Conseil du trésor (Postes Canada)*, dossier no 166-2-10565 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 fév. 1982, R. Steward, arbitre, p. 14.

Au Canada nous n'avons pas trouvé de décision traitant de l'usage de drogues autres que la marijuana ou le haschish, mais il en existe aux États-Unis.

Tout comme pour la consommation de drogue au travail, les auteurs et les arbitres américains classifient ces substances en deux catégories; les drogues fortes (*hard drugs*) et les drogues douces (*soft drugs*), et toutes choses égales par ailleurs, ils sont plus sévères en regard des premières que des secondes. La nature des effets potentiels de ces drogues et le fait que certaines peuvent conduire à une consommation par habitude et à une dépendance physique et psychologique sont deux raisons justifiant cette distinction.

Par ailleurs deux auteurs rapportent que, dans les cas de possession de drogue, la preuve que le salarié en fait usage ou qu'il en vend peut entraîner une sanction plus sévère :

«In two cases, arbitrators distinguished sharply between possession, sale and use in finding for the grievant,

(I) Even when the necessity of deterring other company employees from like misconduct is given full weight, I find myself unable to agree that the grievant's first offence of possession of the illegal amphetamine pill under the circumstances of this case was such as to render the discharge penalty fair or just. I am distinguishing the mere fact of possession alone of a single pill from trafficking in or use of illegal drugs during working hours or on Company premises (Southwestern Bell Telephone Co., 59 LA 709).

(II) Had the evidence in the instant case established the grievant to be a drug user, the arbitrator would sustain the discharge without hesitation. Without minimizing the seriousness of the grievant's misdemeanor conviction for possession, it is the arbitrator's opinion that his offence should not be bracketed with the felony crimes of «narcotics addiction» or «forcible rape». Nor is there any basis for assuming a comparable impact upon the work force (Kentile Floors, Inc., 71-2 ARB 8632)»¹¹⁸.

Nous allons maintenant examiner la vente ou la distribution d'une substance intoxicante au travail et nous serons alors en mesure d'évaluer si le principe d'une gradation des sanctions selon qu'il s'agit de consommation, de possession ou de vente peut être maintenu ou bien si

118. E. LEVIN et T.S. DENENBERG, «How Arbitrators View Drug Abuse», *The Arbitration Journal*, vol. 31, no 2, 1976, pp. 104-105; on retrouve le même point de vue et l'analyse des mêmes décisions dans P. WYNNNS, «Arbitration Standards in Drug Discharge Cases», *The Arbitration Journal*, vol. 34, no 2, 1979, pp. 25-26.

les multiples faits et circonstances propres à chaque cas rendent une telle conclusion impossible.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions relatives à la possession d'une substance intoxicante au travail.

Tableau V
Possession d'une substance intoxicante
au travail

2-6-26-30-64-69-78-101-104-119-121-146-147-149-155-159-178-183-
187-199-219-223-231-238-247-252-253-267-289.

NOTE: Les numéros renvoient à la liste des décisions que l'on trouvera en annexe.

D-La vente ou la distribution d'une substance intoxicante au travail

Les deux motifs permettant à l'employeur d'imposer une sanction disciplinaire en raison de la possession d'une substance intoxicante, s'appliquent également si le salarié vend ou distribue ces substances au travail. D'abord, la vente et la distribution des stupéfiants est carrément interdite par la *Loi sur les stupéfiants*¹¹⁹ tandis que celle des drogues d'usage contrôlé et d'usage restreint est fortement réglementée en vertu de la *Loi des aliments et drogues*¹²⁰. Quant à l'alcool, il ne peut être vendu ou distribué, sans permis ni dans n'importe quel endroit, aux termes de diverses lois provinciales¹²¹. Le salarié qui vend ou distribue une de ces substances intoxicantes au travail enfreint donc la loi, et son

119. S.R., c. N-1. En vertu de cette loi, la vente et la distribution constituent un trafic de stupéfiant selon l'article 2 et ce trafic est interdit à l'article 4. (1).

120. S.R., c. F-27. Pour ces substances, la vente est définie à l'article 2 et interdite à l'article 4 pour les aliments et aux articles 8, 13 et 15 pour les drogues.

121. Par exemple au Québec: *Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques*. L.R.Q., c. I-8-1, art. 80 «Il est défendu de vendre ou de livrer de l'alcool, des spiritueux, du cidre fort et du vin au Québec, sous réserve de l'alinéa suivant...»; en Alberta: *Liquor Control Act*, R.S.A. 1980, c. L-17, art. 88 (1) «Except as expressly provided in this Act or the regulations, no person shall, by himself or his employee or agent, a) display liquor for sale b) keep liquor for sale or c) directly or indirectly or on any pretence or device sell or offer to sell liquor»; en Colombie Britannique: *Liquor Control and Licensing*, R.S.B.C. 1979, c. 237, art. 40 (1) «Except as provided in this act, the Liquor Distribution Act or the regulations under them, no person shall, by himself, his clerk, employee or agent, keep for sale, sell or in consideration of the purchase or transfer of property for other consideration, give liquor to another person».

employeur est, pour cette raison, justifié d'interdire cette pratique illicite au sein de son entreprise et de sévir envers celui qui en est responsable.

En ce qui a trait à la seconde raison, elle découle des effets potentiels des substances intoxicantes sur les salariés qui en font usage, et des risques que représentent ces effets au niveau du rendement des salariés, de la qualité et de la sécurité de leur travail. C'est donc dans le but de prévenir l'intoxication au travail que l'employeur peut sévir contre la vente ou la distribution de ces substances dans son entreprise, d'autant plus que contrairement à la simple possession, ici le danger d'intoxication concerne non seulement le salarié en faute mais aussi tous les salariés qui le côtoient.

L'étude de la jurisprudence recensée montre que le congédiement est la mesure disciplinaire applicable au trafic de drogue au travail.

Dans l'arrêt *R. Gendron et Le Conseil du trésor*, l'arbitre, en maintenant le congédiement, a pris en considération l'illégalité du trafic de marijuana, les intérêts de l'employeur et le caractère militaire de ses activités :

«La vente de «Pot» est bien sûr contraire à la Loi sur les stupéfiants (...) La vente illégale de stupéfiants aux militaires par un employé est une infraction que l'employeur peut sanctionner. Il est évident que ce trafic illégal nuit aux intérêts de l'employeur (...) Il n'est pas nécessaire de s'attacher aux caractéristiques particulières de la base de Valcartier. Il s'agit d'une base d'entraînement ainsi que d'une base opérationnelle; on y retrouve des troupes toujours disponibles pour répondre aux besoins de l'OTAN, ainsi que l'été, des jeunes cadets de 12 à 15 ans. Ces seules raisons sont certes suffisantes pour condamner le trafic des stupéfiants sur la base. Mais ceci mis à part, il demeure toujours vrai que l'employeur est justifié de condamner le trafic illégal des stupéfiants, auprès des militaires»¹²².

Dans quatre autres décisions l'arbitre Kates a maintenu le congédiement de quatre salariés qui s'étaient livrés à des activités illicites reliées à la drogue, notamment la vente de marijuana, de haschish, de PCP et d'acide, de même que l'achat et la consommation de marijuana et de haschish dans les locaux des Postes. L'arbitre invoqua non seulement l'illégalité de ces activités aux termes de la *Loi sur les stupéfiants* et de la *Loi des aliments et drogues*, mais aussi le fait que la vente se

122. *R. Gendron et Le Conseil du trésor (Défense nationale)*, dossier no 166-2-5877, (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 juil. 1979, J.F. Weatherill, arbitre, pp. 2-3.

faisait pour consommation au travail, et que rien ne permettait de croire que ces actes ne se répéteraient plus à l'avenir. Parmi les facteurs aggravants, notons aussi le refus des salariés d'identifier leur fournisseur et leur faible ancienneté¹²³.

Enfin, dans une décision québécoise, le salarié fut congédié pour consommation et distribution de marijuana au travail. Dans cette affaire, l'arbitre insista surtout sur la nature de l'établissement où travaillait le salarié. Il s'agissait d'une clinique vouée à la désintoxication des toxicomanes et un ensemble de faits montrait qu'il avait tendance à distribuer de la drogue aux patients¹²⁴.

Pour ce qui est de la vente illicite d'alcool, il semble que le congédiement soit également la sanction appropriée. Dans une décision québécoise, l'arbitre Perrin a maintenu le congédiement d'un salarié qui vendait de l'alcool au travail. Il n'a pas manqué de relier la faute de ce dernier à ses fonctions de magasinier et au fait que son employeur était l'État québécois. Par ailleurs, l'arbitre a tenu compte du risque que d'autres salariés consomment de l'alcool et s'enivrent au travail, ainsi que le préjudice causé à l'État au cas où les policiers auraient perquisitionné dans cet établissement¹²⁵.

Qu'arrive-t-il lorsqu'il s'agit simplement de distribution d'alcool au travail? La jurisprudence comporte peu de cas de cet ordre, et nous ne pouvons que les présenter à titre d'exemples. Il faut rappeler que la distribution, tout comme la vente, est contraire aux lois provinciales¹²⁶, et dans les deux décisions recensées les salariés qui avaient reçu la bière de leur confrère en avaient consommé. L'employeur peut-il tenir le salarié, qui distribue la bière, responsable dans une certaine mesure de la transgression par les autres salariés du règlement interdisant la consommation au travail?

Dans le premier cas, deux salariés qui avaient obtenu la permission de laver leur automobile une fois leur quart de travail terminé, avaient

123. *Rogers, J., O'Hara, C., Ranger, S. et Denton, J. et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes) dossiers no 166-2-9618, 166-2-9619, 166-2-9624, 166-2-9631 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées) le 11 juin 1981, D.H. Kates, président suppléant.*

124. *Clinique Roy-Rousseau c. Syndicat des employés de la Clinique Roy-Rousseau, A.H.Q., dossier no 327-02-02, le 18 mars 1980.*

125. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers) et Bernard Gagnon, D.F.P.Q., dossier no 01-66-3342, le 30 juil. 1969, J. Perrin, arbitre.*

126. Voir *supra*, note 121.

été congédiés pour avoir distribué à ce moment de la bière à un groupe d'employés de nuit. Malheureusement les seules précisions qu'on trouve dans le résumé de la décision sont à l'effet que l'arbitre a réintégré les deux salariés sur la base de circonstances atténuantes «non mentionnées au dossier»¹²⁷.

Dans le second cas, le salarié fut congédié pour avoir distribué de la bière aux débardeurs sous ses ordres, parce que le travail avait été très dur (*particularly heavy job*). Il existait un règlement d'entreprise prohibant la consommation mais il n'était pas connu des salariés, pas plus que de certains cadres et n'avait jamais été appliqué. L'arbitre jugea que si le salarié en faute avait été contremaître en titre, il aurait maintenu le congédiement, mais étant donné qu'il occupait un poste de subordonné et qu'il s'agissait de sa première faute, il opta pour la réintégration sans compensation¹²⁸.

Concluons cette section sur les quatre rapports qui peuvent s'établir entre un salarié et une substance intoxicante au travail, en disant qu'il est fort difficile d'établir une gradation des sanctions entre les quatre types de manquements. Chacun doit être analysé à la lumière de la loi, de la convention collective et du règlement d'entreprise pertinents, ainsi que du type d'entreprise, des fonctions et du dossier du salarié, des circonstances et des faits particuliers au cas et enfin des effets qu'a eus la faute sur l'entreprise. Comme tous ces facteurs diffèrent d'un cas à l'autre, il est impossible de juger les quatre types de manquements les uns par rapport aux autres. Néanmoins deux auteurs américains, cités dans cette section, ont compilé les réponses de plusieurs arbitres à un questionnaire, et ceux-ci sont d'avis qu'il faut différencier la possession, la consommation et la vente de drogues au travail :

«Both the awards and the questionnaire responses indicate that arbitrators differentiate among possession, sale and use of drugs. Possession of small quantities of drugs, for example, is far less damaging to an employee's case than «pushing» drugs. More than 72% of the respondents said that making a sale made the offence more serious»¹²⁹.

127. *McRobert Spring Service Ltd c. United Steelworkers of America*, R.D.C.D. no 520-3, le 2 mars 1961, R. Lippé, président, p. 1.

128. *United Packinghouse Workers, Local 416 and Robin Hood Mills Ltd*, 12 L.A.C. 69, le 5 juin 1961, W.S. Lane, président.

129. E. LEVIN et T.S. DENENBERG, *loc. cit.*, p. 104.

Quoi qu'il en soit, au Canada, le nombre d'arrêts est encore trop limité pour formuler ce genre d'affirmation, qui par ailleurs exclut l'intoxication au travail et ne traite pas de l'alcool, la substance qui engendre le plus de griefs parmi les substances intoxicantes. Il est donc préférable pour l'instant de s'en tenir aux principes dégagés pour chacun des quatre manquements et à l'analyse de la jurisprudence recensée. D'autres chercheurs seront peut-être intéressés, à l'instar des auteurs américains, à sonder l'opinion des arbitres canadiens sur la gravité respective de chacun des manquements.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions relatives à la vente et à la distribution d'une substance intoxicante au travail.

Tableau VI
Vente ou distribution d'une substance intoxicante
au travail

13-14-44-151-199.

NOTE: Les numéros renvoient à la liste des décisions que l'on trouvera en annexe.

SECTION III

Les manquements du salarié indirectement associés à l'alcool et aux drogues, commis pendant les heures de travail ou sur les lieux de l'entreprise

Nous avons vu dans la section précédente les quatre types de manquements directement associés à l'alcool et aux drogues, mais à ceux-ci il peut s'en ajouter d'autres qui leur sont indirectement associés et dont les arbitres devront tenir compte lorsqu'ils tranchent un grief.

Certains effets des substances intoxicantes, notamment la baisse des inhibitions et l'instabilité de l'humeur sont susceptibles d'entraîner, chez le salarié intoxiqué, divers comportements qui constituent des manquements justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire. L'in-subordination¹³⁰, l'assaut¹³¹, le vandalisme¹³² le sabotage¹³³, etc. sont des exemples de manquements commis à l'occasion par le salarié

130. Voir par exemple: *Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.N.) et Denis Tremblay c. Vibrek Inc.*, (1970) S.A.G. 423, le 8 juil. 1970, M. Langlois, président; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique et O. Lefrançois*, D.F.P.Q., dossier no 03-72-2895, le 26 août 1974, J. Bérubé, arbitre; *Gouvernement du Québec c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique et J. Payen*, D.F.P.Q., dossier no 03-72-5127, le 27 mai 1975, J.-L. Péloquin, arbitre; *Canadien Pacifique Ltée et Département des employés de chemins de fer, division no 4*, dossier no 81-1-C-7 (Travail Canada, texte intégral), le 12 janv. 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre; *Lee Mat Traders Ltd and United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2564*, 4 L.A.C. (2d) 337, le 3 déc. 1973, L. Harris, président; *Syndicat canadien des travailleurs du papier et Domtar Inc.*, (1983) T.A. 566, le 23 fév. 1983, J.M. Morency, président; *Canadien Pacifique Ltée et Département des employés de chemins de fer, division no 4*, dossier no 81-3-C-8 (Travail Canada, texte intégral), le 25 fév. 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre.

131. Voir par exemple: *Lebel and Treasury Board (Post office department)*, 22 L.A.C. (2d) 278, le 8 fév. 1979, M. Falardeau, arbitre; *R. Gascon et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)* dossier no 166-2-2938 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 10 juin 1977, P.-A. Lachapelle, arbitre; *D. Fortier et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)* dossier no 166-2-856 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 7 sept. 1973, P. Meyer, arbitre; dans cette dernière décision, le supérieur du salarié était sous l'influence de l'alcool et non l'inverse.

132. Voir par exemple: *Syndicat du transport de Montréal (C.S.N.) c. Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal*, (1979) S.A.G. 1329, le 28 août 1979, J.-Y. Durand, arbitre; *Alcan Canada Products Ltd and Metal Foil Workers Union, Local 1663*, 30 L.A.C. (2d) 347, le 14 mai 1981, R.L. Kennedy, président.

133. Voir par exemple: *Oil, Chemical and Atomic Workers, Local 9-431 and Inmont Canada Ltd*, 21 L.A.C. 411, le 25 août 1970, J.D. O'Shea, arbitre; *Bombardier Ltée et Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 4589*, D.T.E. no 83T-381 (texte intégral), le 31 mars 1983, G. Dulude, arbitre.

intoxiqué. De plus, d'autres effets tels la baisse des facultés physiques et intellectuelles peuvent causer des fautes professionnelles¹³⁴, alors que les effets secondaires de l'intoxication occasionnent des absences¹³⁵ et des retards¹³⁶.

Par ailleurs le salarié intoxiqué, ou qui consomme, possède, vend ou distribue de l'alcool ou des drogues au travail, contrevient à diverses lois fédérales ou provinciales, s'exposant ainsi aux procédures judiciaires et aux sentences des tribunaux¹³⁷.

Dans cette section, nous nous proposons d'étudier d'une part, pour l'ensemble des manquements possibles du salarié, si la présence d'alcool ou de drogues influence les décisions des arbitres¹³⁸; et d'autre part, pour ce qui est des quatre manquements directement associés aux substances intoxicantes, quelles sont les répercussions sur l'arbitrage des griefs lorsque ces manquements sont, par surcroît, contraires à une

134. Voir par exemple: *Conseil des ports nationaux (Port de Montréal) et Le Syndicat national des employés du port de Montréal (C.S.N.)*, dossier no 80-8-C-6 (Travail Canada, texte intégral), le 22 août 1980, H. Frumkin, président; *L.D. McCarron et Le Conseil du trésor (Ministère du Solliciteur Général, division des pénitenciers)* dossier no 166-2-154 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 29 juin 1970, V. Melançon, arbitre.

135. Voir par exemple, *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique et F. Payette*, D.F.P.Q., dossier no 03-66-33-44, le 22 août 1969, J. Perrin, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers) et A. St-Onge*, D.F.P.Q. dossier no 02-66-3353, le 22 avril 1971, J. Perrin, arbitre; *Syndicat national de la Construction-Hauterive (Section Commission Hydro-Electrique de Québec Manicouagan) c. Commission Hydro-électrique de Québec*, R.D.C.D. 524-2, le 2 sept. 1965, J. Cournoyer, arbitre; *United Automobile Workers and Canadian Motor Lamp Co. Ltd.*, 16 L.A.C. 33, le 23 mars 1965, T.L. McCombs, arbitre.

136. Voir par exemple: *Larman Motor Bodies Ltd c. Syndicat International des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (T.U.A.)*, local 698, (1971) S.A.G. 604, le 4 juin 1971, P.-A. Lachapelle, arbitre; *Kaiser Aluminum Co. Division of Kaiser Aluminum and Chemical Canada and United Steelworkers of America*, (1973) 73 C.I.R.P.D. 635 (texte intégral), le 20 mars 1973, J.D. O'shea, président.

137. Voir par exemple les décisions suivantes où les fautes du salarié lui occasionnèrent des démêlés avec la justice: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique et J.E. Lelièvre*, D.F.P.Q. dossier no 03-68-5496, le 9 mars 1972, J. Bérubé, arbitre; *Canadien Pacifique Ltd et Le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 81-6-C-5 (Travail Canada, texte intégral), le 29 mai 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre; *Inter City Truck Lines (Canada) Inc. et Le Syndicat des camionneurs, local 938*, dossier no 81-9-1-1 (Travail Canada, texte intégral), le 20 juil. 1981, R.H. McLaren, président; *Government of British Columbia and British Columbia Government Employee's Union*, 18 L.A.C. (2d) 164, le 18 mai 1978, H.G. Ladner, arbitre; *D.E. Kendall et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)* dossier no 166-2-5877 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 juil. 1979, J.F.W. Weatherill, arbitre.

138. Le lecteur prendra note que les décisions où l'alcoolisme et la toxicomanie sont considérés comme maladies seront analysées dans la partie II de cet ouvrage.

loi. Nous procéderons à cette étude en deux sous-sections, la première consacrée aux manquements indirectement associés aux substances intoxicantes (insubordination, assaut, fautes professionnelles, absences, retards, *etc.*), et la seconde portant sur l'infraction à une loi (vente illégale d'alcool, trafic de drogues, intoxication au volant, *etc.*).

A - Les manquements indirectement associés à l'alcool et aux drogues

Divisons tout d'abord, aux fins de l'analyse, les manquements du salarié en deux grandes catégories: ceux qui constituent en soi des manquements disciplinaires (insubordination, assaut, vandalisme, *etc.*) et ceux qui ne peuvent d'emblée être qualifiés ainsi, en l'absence de détails sur les circonstances propres à chaque cas (fautes professionnelles, absences, retards, *etc.*).¹³⁹

1. Les manquements disciplinaires commis par le salarié intoxiqué

En regard des manquements disciplinaires, et compte tenu de l'objet de notre étude, une seule question est pertinente: le fait que le salarié en faute ait été sous l'influence de l'alcool ou de drogues peut-il être un facteur atténuant, propre à réduire la gravité des fautes commises? Pour répondre à cette question, l'analogie avec la défense d'ébriété en droit criminel est susceptible de fournir un éclairage intéressant.

i) Analogie avec la défense d'ébriété en droit criminel

La défense d'ébriété¹⁴⁰ repose sur l'idée que l'alcool agit sur le processus mental, et ce faisant, rend l'individu inapte à juger du bien ou du mal. Disons tout d'abord que les substances intoxicantes autres que l'alcool affectent aussi le processus mental, et en l'absence de connaissances médicales plus approfondies sur leurs effets, les auteurs

139. Voir au sujet de la classification des manquements du salarié: C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, pp. 40 *et seq.* Cette classification se fonde sur le caractère volontaire ou non du geste du salarié et c'est pourquoi, en l'absence de détails sur des fautes telles que l'absence, le retard, *etc.*, il est impossible de les qualifier de volontaires et par conséquent de disciplinaires.

140. Voir au sujet de la défense d'ébriété en droit criminel: A.W. MEWETT et M. MANNING, *Criminal Law*, Butterworths, Toronto, 1978, pp. 186 *et seq.*; G. PARKER, *An Introduction to Criminal Law*, Methuen, Toronto, 1977, pp. 241-245; R. CROSS et P.A. JONES, *Introduction to Criminal Law*, Ninth Edition, Butterworths, London, 1980, pp. 97-106; D. STUART, *Canadian Criminal Law*, The Carswell Company Limited, Toronto, 1982, p. 354 *et seq.*; I. LAGARDE, *Droit pénal canadien*, Wilson & Lafleur Limitée, 2^{ième} édition, vol. 3, 1974, pp. 2685 *et seq.*; J. FORTIN et L. VIAU, *Traité de droit pénal général*, Les éditions Thémis inc., Montréal, 1982, pp. 186-187 et 213 à 224.

Mewett et Manning suggèrent de considérer l'alcool et les drogues de la même façon quant à la responsabilité criminelle :

«Until more is known, it is probably both simpler and safer to assume that alcohol-induced drunkenness and drug-induced drunkenness can be treated the same way»¹⁴¹.

Le principe de base en droit pénal veut que l'intoxication volontaire ne puisse être, en soi, invoquée en défense :

«Voluntary, or self-induced, intoxication, whether by alcohol or other drugs is not, and never has been, a defence in itself... Thus, it is no excuse that the accused's powers of perception were impaired so that he was not able to foresee or measure the consequences of his actions as he would if he were sober, nor that his power to judge between right and wrong was impaired so that he would not have acted as he did but for his drunkenness, nor that his powers of self-control were relaxed so that he more readily gave way to temptation than if he were sober or even that, in his drunken condition, he found the impulse to act as he did irresistible, and it is not a defence in itself that the accused's voluntary drunkenness caused him to become an automaton»¹⁴².

Cependant il y a deux exceptions à ce principe, et elles se fondent directement sur les effets des substances intoxicantes sur le processus mental de l'individu. La première exception repose sur l'idée que la personne, en raison de son intoxication, devient incapable de former l'intention nécessaire à la préparation du crime. Il faut retenir que la défense d'ébriété ne peut s'appliquer lorsque l'intoxication est faible, le processus mental peu affecté et les inhibitions seulement diminuées. De plus, l'absence d'intention de commettre le crime n'est pas établie du seul fait que l'ivresse soit prouvée :

«Evidence of drunkenness which renders the accused incapable of forming the specific intent essential to constitute the crime should be taken into consideration with the other facts proved in order to determine whether or not he had this intent»¹⁴³.

La seconde exception concerne l'aliénation mentale causée par l'absorption de drogues ou d'alcool :

141. A.W. MEWETT et M. MANNING, *op.cit.*, p. 191.

142. R. CROSS et P.A. JONES, *op.cit.*, p. 98.

143. *D.P.P. v. Beard*, (1920) A.C. pp. 501-502, cité dans A.W. MEWETT et M. MANNING, *op.cit.*, p. 172.

«The second exception to the general rule that intoxication is no defence is where drinking or drug taking produces a distinct disease of the mind so that the accused is insane within the M'Naghten Rules, so that he has a defence if he proves that at the material time he was suffering from a defect of reason, due to the disease of the mind caused by intoxication, such that he did not know the nature and quality of his act or that it was wrong»¹⁴⁴.

La défense d'ébriété est donc admissible selon le degré d'intoxication dans lequel se trouvait la personne au moment de commettre le crime. Il va sans dire que l'accusé doit avoir été dans un état d'intoxication très avancé pour ne pas être en mesure de former l'intention nécessaire à la perpétration du crime. Un tel état est difficile à évaluer, mais il est évident qu'il n'a aucune commune mesure avec le degré d'intoxication qui rend l'individu plus agressif, courageux ou frondeur comme c'est souvent le cas en milieu de travail.

ii) Application au droit du travail du principe de droit criminel

Si on tente d'appliquer le principe dégagé, et ses deux exceptions, en droit du travail, la première difficulté rencontrée vient du fait qu'ici l'intoxication est, en soi, un manquement. Ce serait à notre avis un non-sens, pour le salarié, d'invoquer un manquement disciplinaire (l'intoxication au travail) pour en excuser un autre tels le vandalisme, l'insubordination, l'assaut, *etc.* D'autant plus qu'en droit criminel la défense d'ébriété est acceptée dans les cas où le degré d'intoxication de la personne était très élevé, alors qu'en droit du travail, à la lumière des décisions analysées à la section précédente, il apparaît que plus le salarié est fortement intoxiqué (il y a une multitude de degrés entre l'haleine d'alcool et la perte de conscience) plus la sanction est sévère, celle-ci pouvant même aller jusqu'au congédiement. Donc, invoquer la défense d'ébriété en droit du travail, si on respecte le principe du droit criminel et ses exceptions, équivaldrait pour le salarié à avouer un état d'intoxication très grave, s'attirant ainsi la sanction maximale en matière d'intoxication au travail, pour éviter la sanction appropriée à l'autre manquement commis dans cet état. Nous ne sommes pas convaincus que dans chaque cas d'espèce, le salarié y gagnerait.

iii) Analyse de la jurisprudence pertinente

Dans la jurisprudence recensée, nous n'avons trouvé que trois arrêts où la défense d'ébriété fut invoquée par la partie syndicale. Cette

144. R. CROSS et P.A. JONES, *op.cit.*, p. 104.

défense fut rejetée conformément aux critères du droit criminel, les arbitres établissant dans les trois cas, sur la base de tous les éléments en preuve, que l'intoxication n'était pas assez avancée pour empêcher le salarié de former l'intention de commettre la faute reprochée. Notons que dans ces trois arrêts, il s'agissait non seulement d'infractions disciplinaires au sens du droit du travail, mais également d'infractions criminelles.

Dans le premier cas le salarié fut congédié pour avoir tenté, en ouvrant treize valves, de saboter le matériel de son employeur. Le syndicat demanda que l'intoxication du salarié en faute soit considérée comme un facteur atténuant :

«The union, therefore, argues that a lesser penalty would suffice since the fact that the grievor was intoxicated at the time of the offence and was therefore incapable of using prudent judgment should be taken into account to mitigate the nature of the offence»¹⁴⁵.

L'arbitre, après s'être attardé longuement sur la question de l'ébriété, conclut finalement que le salarié malgré son état d'intoxication, avait l'intention de causer des dommages aux biens de son employeur :

«The grievor admitted that he entered the plant premises without authorization and that while on the premises he partially opened certain draw-off valves. The grievor knew what he was doing and what might result. The fact that he tried to conceal his entry into the plant and surreptitiously opened the valves clearly establishes that even though he had been drinking heavily he knew his activities were objectionable. Since he knew what he was doing and knew he was doing wrong, he must be found to have intended to do the wrong. The fact that he had been drinking may have contributed to the reason why he did these things but that fact in no way changes the nature of what he did nor does it change the fact that he intended to do what he did. The drinking may have influenced his judgment concerning the reason why he did these things by inflating his grievances against the company. While I do not know how the grievor attempted to justify his activities at the time he committed them, the fact that he tried to avoid detection clearly indicates that he recognized that his actions were wrong.»¹⁴⁶.

145. *Oil, Chemical & Atomic Workers, Local 9-341 and Inmont Canada Ltd*, 21 L.A.C. 411, le 25 août 1970, J.D. O'Shea, arbitre, p. 415.

146. *Ibid.*, p. 418. Nous ne savons pas — mais nous pouvons peut-être l'inférer — ce que l'arbitre aurait décidé s'il n'avait décelé dans la preuve l'intention de nuire malgré que le salarié ait consommé de l'alcool.

Dans le second cas, le salarié fut congédié pour des actes de vandalisme sur la voiture d'un administrateur de la compagnie, à son domicile. La partie syndicale demanda au tribunal d'arbitrage d'accepter que «the grievor's senses were sufficiently affected by the use of alcohol to render him not responsible for his actions»¹⁴⁷. Mais le tribunal rejeta ainsi cette demande :

«Based on the evidence which we have heard, the preponderance of probability is that the grievor's abilities were not sufficiently impaired by alcohol that he was not aware of what he was doing and it was by intent that he came to be in the vicinity of the plant manager's residence»¹⁴⁸.

Dans le dernier cas, le salarié fut congédié à la suite du vol d'une machine à écrire. Le tribunal d'arbitrage, dans un jugement majoritaire, décida que le salarié n'était pas dans un état d'intoxication le rendant irresponsable de ses actes, puisqu'il se souvenait, au moment de son témoignage, de nombreux détails relatifs à la nuit du vol. Le congédiement fut donc maintenu¹⁴⁹.

Malgré ces trois décisions, un arbitre québécois a excusé l'insubordination d'un salarié du fait qu'il était en état d'ébriété.¹⁵⁰ Nous ne pouvons être d'accord avec cette décision pour deux raisons. D'abord la partie syndicale n'avait pas invoqué l'ébriété du salarié en défense; au contraire :

«La partie syndicale insiste sur le fait qu'il n'a pas été démontré avec certitude que Lemay était en état d'ébriété...»¹⁵¹.

Il est donc surprenant de constater que l'arbitre ait, de son propre chef, excusé les fautes du salarié sur cette base. Il écrit :

147. *Alcan Canada Products Ltd and Metal Foil Workers Union, Local 1663*, 30 L.A.C. (2d) 347, le 14 mai 1981, R.L. Kennedy, président.

148. *Ibid.*, p. 351. Voir également: *United Steelworkers of America and Outboard Marine Corp. of Canada Ltd*, 21 L.A.C. 270, le 8 juil. 1970, D.B. Shime, président, où sans toutefois que le salarié ait été intoxiqué, l'arbitre considéra que si tel avait été le cas il aurait appliqué les critères du droit criminel: «Had we come to the conclusion that the grievor was impaired we would have adopted a parallel position to that taken in criminal matters and found that as a result of drunkenness the grievor lacked the capacity to form the intent to quit his employment», p. 273.

149. *Papeterie Reed Ltée et Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 137*, D.T.E. no T82-711 (texte intégral), le 15 sept. 1982, R. Lippé, président.

150. *Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.N.) et Denis Lemay c. Vibrek Inc.* (1970) S.A.G. 425, le 8 juil. 1970, M. Langlois, président.

151. *Ibid.*, p. 426.

«En tenant compte du fait qu'on ne peut reprocher à Denis Lemay, que son état d'ivresse, son insubordination étant causée directement par son état et que c'était sa première infraction... le tribunal transforme le congédiement de l'employé Denis Lemay en une suspension sans salaire de neuf mois»¹⁵².

La seconde raison de notre désaccord, c'est qu'à la lumière du texte de l'arrêt, il apparaît que le salarié n'était nullement dans un état d'intoxication similaire à celui qui permettrait, en droit criminel du moins, d'établir qu'une personne n'était pas en mesure de former l'intention de commettre la faute qu'on lui reproche¹⁵³.

On peut se demander si le fait que l'insubordination n'est pas une faute criminelle contrairement au vandalisme et au sabotage, pourrait autoriser les arbitres à être moins exigeants, à ne pas appliquer avec rigueur, comme l'ont fait les arbitres Kennedy et O'Shea dans les décisions rapportées plus haut, les critères du droit criminel. L'intoxication au travail est une faute grave, et nous ne voyons pas en vertu de quel principe de droit les fautes commises par le salarié dans cet état pourraient être excusées. Agir ainsi ouvrirait la porte à de nombreux problèmes de discipline industrielle, car l'autorité de l'employeur serait grandement minée si les salariés intoxiqués qui refusent d'obéir, injurient leur contremaître, mettent la sécurité des autres en danger, *etc.*, ne recevaient pas de sanction pour ces fautes, mais seulement pour s'être enivrés.

Nous sommes d'avis qu'en droit du travail la défense d'ébriété, à l'instar du droit criminel et sauf les exceptions qu'il prévoit, devrait être rejetée. Le salarié, comme c'est le cas dans la majorité des décisions recensées, devrait recevoir une sanction disciplinaire tenant compte non seulement de son intoxication au travail mais aussi de tous les autres manquements commis à cette occasion.¹⁵⁴

152. *Ibid.*, p. 427.

153. Depuis cette décision, deux autres arbitres ont excusé les fautes du salarié sur la base du fait qu'il était ivre: *Gouvernement du Québec c. Syndicat des agents de la paix de la P.Q.* et *J. Payen*, D.F.P.Q., dossier no 03-72-5127, le 27 mai 1975, J.-L. Péloquin, arbitre, où le salarié avait injurié son supérieur au téléphone; *Syndicat national des employés de l'Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci c. Hôpital Notre-Dame-de-la-Merci*, (1971) S.A.G. 27, le 31 déc. 1970, M. Brière, arbitre, où le salarié s'était attaqué à son ancienne supérieure, à l'extérieur du travail.

Dans ces deux affaires, le réclamant n'avait pas davantage invoqué lui-même la défense d'ébriété.

154. L'énoncé se fonde sur l'ensemble des décisions relatives à l'ivresse au travail assortie d'une autre faute et non pas seulement de celles dont nous venons de parler dans le contexte de la défense d'ébriété.

2. Les manquements dont le caractère disciplinaire dépend des circonstances propres à chaque cas

Abordons maintenant les manquements qui, en l'absence de détails sur les circonstances propres à chaque cas, ne peuvent être d'emblée qualifiés de manquements disciplinaires: absence, retard, faute professionnelle, etc.

La doctrine et la jurisprudence reconnaissent que l'employeur n'est pas justifié d'imposer une sanction disciplinaire lorsque ce type de manquement s'explique par des circonstances sur lesquelles le salarié n'avait aucun contrôle, et face auxquelles sa bonne volonté n'était d'aucun secours. Il en va de même si le salarié fournit à son employeur une explication raisonnable, une excuse valable. Ainsi les absences et les retards reliés à des cas fortuits ou à la force majeure, les fautes professionnelles reliées à l'incompétence par manque de connaissances entrent dans cette catégorie de manquements, dits involontaires¹⁵⁵.

Dans certains cas, il peut être difficile d'évaluer si la raison invoquée par le salarié est acceptable; peut-il s'absenter parce que son conjoint malade requiert des soins particuliers, peut-il être en retard à cause d'une tempête de neige? peut-il quitter son poste sans avertir parce que la chaleur est devenue insoutenable?

En ce qui a trait aux cas qui nous occupent, on ne retrouve pas pareille difficulté; dans toutes les décisions recensées, où les manquements étaient associés à l'alcool ou aux drogues, les arbitres ont maintenu les sanctions disciplinaires imposées par l'employeur¹⁵⁶. C'est donc dire que l'intoxication au travail ou à l'extérieur n'est pas une excuse valable pour ces manquements, à moins qu'elle n'ait été involontaire¹⁵⁷, ou dans les cas où il est établi que le salarié est alcoolique¹⁵⁸.

155. Voir au sujet de l'absentéisme, des retards et de l'incompétence: D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, pp. 355 *et seq.*, 368, 411; C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, pp. 313 *et seq.*, 294; E.E. PALMER, *op.cit.*, pp. 421, 350, 416. Ces auteurs sont d'avis que lorsque ces manquements sont fondés sur une raison valable ils ne justifient pas l'imposition d'une sanction disciplinaire.

156. Voir *supra*, les notes infrapaginales suivantes, où les décisions pertinentes sont rapportées: absences, note 135; retards, note 136; fautes professionnelles, note 134.

157. Voir à titre d'exemple: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique* et *J. Pelletier*, D.F.P.Q., dossier no 03-78-000082, le 26 fév. 1980, J. Bérubé, arbitre, où le salarié suspendu pour avoir dormi au travail fut réintégré avec pleine compensation pour le salaire perdu, parce que son intoxication à des médicaments n'était pas due à des actes conscients et voulus.

158. Voir la deuxième partie de cet ouvrage.

B- L'infraction à une loi

Parmi les nombreux comportements du salarié qui constituent une infraction à la loi (vol, fraude, voie de fait, sabotage, *etc.*) on retrouve les quatre rapports qui peuvent s'établir entre le salarié et une substance intoxicante. Comme nous l'avons vu à la section II de ce chapitre, l'intoxication, la consommation, la possession, la vente et la distribution d'alcool sont régies par diverses lois provinciales¹⁵⁹. L'intoxication au volant est interdite par le *Code criminel*¹⁶⁰, alors que la possession, la vente et la distribution de drogues sont régies par la *Loi sur les stupéfiants*¹⁶¹ et la *Loi des aliments et drogues*¹⁶². Nous nous proposons dans

159. Voir *supra*, notes infrapaginales 101, 104 et 121; et les décisions suivantes où ces manquements du salarié étaient contraires à une loi provinciale: *United Automobile Workers, Local 636 and Massey-Harris-Ferguson Ltd*, 8 L.A.C. 68, le 31 oct. 1957, H.E. Fuller président; *Inter City Truck Lines (Canada) Inc.* et *Le Syndicat des camionneurs, local 938*, dossier no 81-9-1-1 (Travail Canada, texte intégral), le 20 juil. 1981, R.H. McLaren, président; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)* et *B. Gagnon*, D.F.P.Q., dossier no 01-66-3342, le 30 juil. 1969, J. Perrin, arbitre.

160. Voir à titre d'exemple les décisions suivantes où le salarié fut accusé de conduite avec facultés affaiblies: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique* et *J.-E. Lelièvre*, D.F.P.Q., dossier no 03-68-5496, le 9 mars 1972, J. Bérubé, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)* et *L. Létourneau*, D.F.P.Q., dossiers no 02-72-6351 et 02-72-6508, le 12 déc. 1975, J. Bérubé, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)* et *L. Lessard*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-7241, le 2 juin 1976, J. Bérubé, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)* et *J. Boies*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-7157, le 26 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre; *Canadien Pacifique Ltée et Le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 81-6-C-4 (Travail Canada, texte intégral), le 29 mai 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre; *Canadien Pacifique Ltée et Le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 81-6-C-5 (Travail Canada, texte intégral), le 29 mai 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre; *Government of British Columbia and British Columbia Government Employees' Union*, 18 L.A.C. (2d) 164, le 18 mai 1978, H.G. Ladner, arbitre; *United Brewery Workers, Local 371 and Brewers' Warehousing Co. Ltd*, 14 L.A.C. 57, le 20 juin 1963, E.W. Cross, arbitre.

161. S.R., c. N-1.

162. S.R., c. F-27; voir à titre d'exemple les décisions suivantes où le salarié fut accusé en vertu de ces lois; *Johns-Manville Canada Inc. c. Syndicat national de l'amiante d'Asbestos Inc.*, (1982) T.A. 563, le 2 avril 1982, J.-M. Deporcq, président, *D.E. Kendall* et *Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-2239 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 1^{er} avril 1976, L. Mitchell, président; *R. Gendron* et *Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-5877 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 juil. 1979, J.F.W. Weatherill, arbitre; *J. Rogers, C. O'Hara, K. Bishop, N. Forget, S. Ranger, D. Seto, J. Denton* et *Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossiers no 166-2-9618, 166-2-9619, 166-2-9622, 166-2-9623, 166-2-9624, 166-2-9625, et 166-2-9631 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 11 juin 1981, D.H. Kates, président.

cette sous-section, de voir si le fait que ces comportements contreviennent à diverses lois, a des répercussions sur l'arbitrage des griefs.

Deux remarques importantes s'imposent avant d'aborder cette question. L'étude des infractions à la loi associées aux rapports du salarié avec une substance intoxicante s'inscrit dans le cadre beaucoup plus large de l'étude de tous les comportements du salarié contraires à la loi (vol, fraude, sabotage, *etc.*). Elle ne saurait donc être complète sans l'analyse de la jurisprudence pertinente à ces nombreux comportements. Pour cette raison, et vu le cadre précis de cet ouvrage nous nous limiterons à présenter les principes généraux dégagés par la doctrine en cette matière, indiquant au lecteur, dans les notes infrapaginales, où trouver réponse aux questions plus précises qui débordent l'objet de notre recherche.

L'autre remarque vise à rappeler que les actes du salarié associés à l'alcool et aux drogues qui sont contraires à une loi peuvent être commis au travail; ils constituent alors, comme nous l'avons vu à la section précédente des manquements disciplinaires justifiant l'imposition par l'employeur d'une sanction disciplinaire. Le fait que ces manquements soient également contraires à la loi est simplement une dimension nouvelle qui s'ajoute à la faute. Par ailleurs le salarié peut commettre des actes contraires à la loi sans toutefois être en devoir; en ce cas, l'analyse revêt un intérêt beaucoup plus grand dans la mesure où, en principe, les actes accomplis par le salarié à l'extérieur du travail ne concernent pas l'employeur. Nous reporterons donc cette partie de l'analyse au chapitre suivant, consacré aux manquements du salarié, associés aux substances intoxicantes, qu'il commet à l'extérieur du travail.

Trois questions principales se posent concernant l'arbitrage des griefs contestant une sanction imposée pour un manquement associé à l'alcool et aux drogues et qui contrevient en même temps à une loi. À quelle partie incombe le fardeau de la preuve? quel est le standard de preuve requis? quelles sont les répercussions du verdict des tribunaux sur le droit de l'employeur de sévir envers le salarié en faute? Nous tenterons de répondre tour à tour à chacune de ces questions.

1. Le fardeau de la preuve

Les quatre rapports qui s'établissent au travail entre le salarié et une substance intoxicante constituent des manquements disciplinaires, qu'il y ait ou non selon le cas, infraction à une ou plusieurs lois. Or, en matière de griefs disciplinaires, les auteurs sont unanimes: le fardeau

de prouver que la mesure est imposée pour une cause juste et suffisante incombe à l'employeur¹⁶³, *a fortiori* s'il s'agit d'une infraction criminelle, comme par exemple la conduite avec facultés affaiblies ou le trafic de stupéfiants au travail.

2. Le standard de preuve requis

Règle générale, en ce qui a trait aux manquements disciplinaires, le standard de preuve requis en arbitrage de grief est celui retenu en matière civile, c'est-à-dire celui de la prépondérance de preuves.

Par contre, là où l'unanimité n'est pas faite chez les arbitres tant au Québec¹⁶⁴, qu'au Canada¹⁶⁵, et aux États-Unis¹⁶⁶, c'est lorsque le manquement disciplinaire constitue une infraction criminelle. En regard de ce type de manquement, on dénote trois courants dans la jurisprudence arbitrale. Il y a tout d'abord celui qui considère que l'arbitrage de grief est de nature civile et requiert donc le standard de preuve exigé en cette matière, à savoir la prépondérance de preuves. À l'opposé, l'autre courant se fonde sur le fait que puisque le manquement revêt un caractère criminel, on doit lui appliquer le standard requis en matière criminelle c'est-à-dire une preuve hors de tout doute raisonnable. Enfin, à mi-chemin entre ces deux approches, un nouveau courant exige le standard de preuve civil mais présentant un caractère particulièrement convaincant.

Eu égard aux manquements qui nous occupent dans cet ouvrage, dans toutes les décisions recensées, les fautes illégales¹⁶⁷ n'étaient pas

163. Voir à ce sujet: C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op.cit.*, p. 238; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, p. 344; E.E. PALMER, *op.cit.*, pp. 265-266; F. MORIN et R. BLOUIN, *Précis de l'arbitrage des griefs*, P.U.L., Québec, 1980, p. 234 *et seq.*

164. Voir C. D'AOUST, F. DELORME et A. ROUSSEAU, «Considérations sur le degré de preuve requis devant l'arbitre de griefs» (1976) 22 *McGill Law Journal*, pp. 71-93.

Cette position est endossée par Francine GAUTHIER-MONTPLAISIR, *L'arbitrage des griefs et les infractions criminelles*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1983, p. 33 *et seq.* Pour le droit civil au sens strict, un auteur donne un avis plus nuancé sur la qualité de la preuve exigible lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un acte criminel: Léo DUCHARME, *Précis de la preuve*, Faculté de Droit, Université d'Ottawa, juil. 1980, p. 27 *et seq.*

165. Voir D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op.cit.*, p. 347; E.E. PALMER, *op.cit.*, p. 268; M.R. GORSKY, *op.cit.*, pp. 134-135. Pour le droit commun des provinces de common law **consulter**: John SOPINKA et Sidney N. LEDERMAN, *The Law of Evidence in Civil Cases*, Toronto, Butterworths, 1974, p. 384 *et seq.*; John H. BUZZARD, *Phipson on evidence*, 13^{ème} édition, London, Sweet & Maxwell, 1982, p. 66 *et seq.*

166. F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, *op.cit.*, pp. 62-63.

167. Voir *supra*, notes 159, 160 et 162 où ces décisions sont citées.

contestées, et parmi ces décisions, le seul arbitre qui a abordé la question du standard de preuve requis a admis retenir la preuve fondée sur la «balance des probabilités» :

«La vente de «pot» est bien sûr, contraire à la loi sur les stupéfiants. Pour les fins de la présente affaire et bien que je décide de cette question (selon la règle de la balance des probabilités et non pas selon une preuve hors de tout doute), la question de la «culpabilité» en soi et pour les fins de la loi criminelle n'est pas de mon ressort»¹⁶⁸.

D'ailleurs, dans ces décisions, l'accent fut mis presque exclusivement sur le caractère disciplinaire du manquement du salarié plutôt que sur le fait que la faute était en même temps contraire à une loi. Cette constatation, ajoutée au petit nombre d'arrêts recensés sur cet aspect de notre sujet, explique en partie pourquoi il y a si peu à retirer de l'analyse de ces décisions. Il faut dire aussi que l'infraction à une loi commise par le salarié est davantage susceptible d'être invoquée par l'employeur pour justifier l'imposition d'une mesure disciplinaire, lorsque le comportement reproché n'a pas eu lieu au travail.

Quoi qu'il en soit, aux États-Unis où la diversité des cas est plus grande, les auteurs Denenberg et Levin¹⁶⁹, de même que Wynns¹⁷⁰ rapportent que les arbitres ont été confrontés au problème de la détermination du standard de preuve requis pour juger des infractions à une loi associées aux rapports du salarié avec une substance intoxicante, surtout lorsqu'il s'agissait d'une loi criminelle, et ils n'ont pu dégager un standard qui ait fait l'objet d'un consensus chez les arbitres.

Il ressort de l'étude que cette question a très peu retenu l'attention des arbitres dans les décisions recensées. Cependant avec l'augmentation probable du nombre de griefs associés aux substances intoxicantes interdites par les législations criminelles¹⁷¹, il est fort possible que la

168. R. Gendron et *Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-5877 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 juil. 1979, J.F.W. Weatherill, arbitre, p. 2.

169. E. LEVIN et T.S. DENENBERG, *loc.cit.*, p. 93.

170. P. WYNNS, *loc.cit.*, p. 20.

171. Voir : J.W. SCHREIER, «A Survey of Drug Abuse in Organisation» in *Personnel Journal*, vol. 26, no 6, juin 1983, pp. 478-484. Cette étude américaine fait état des résultats d'un sondage indiquant une augmentation du nombre d'organisations rapportant des problèmes reliés à la drogue (y compris l'alcool). En 1971, 36% des répondants avaient de tels problèmes, contre 50% en 1976 et 80% en 1981. De plus, 50% des répondants au sondage de 1981 ont rapporté des problèmes reliés à la marijuana, contre 20% pour la cocaïne et l'héroïne. Une progression similaire est sans doute vérifiable également au Canada, et il n'est pas interdit de croire que concurremment le nombre de griefs reliés aux substances intoxicantes augmentera proportionnellement.

preuve des fautes reprochées au salarié n'émergera pas toujours des faits avec autant d'évidence que ce fut le cas dans les causes citées. À ce moment, le problème du choix du standard de preuve approprié ressurgira avec d'autant plus d'acuité qu'aucune législation du travail n'aura encore tranché la question.

3. Les répercussions du verdict des tribunaux sur le droit de l'employeur de sévir contre le salarié en faute

Tout d'abord, précisons que la doctrine de la chose jugée ne peut s'appliquer lorsque les fautes reprochées au salarié font également l'objet d'une décision d'un tribunal administratif ou d'une cour criminelle¹⁷², entre autres, parce qu'il n'y a pas identité des parties¹⁷³, mais aussi parce que la cause juridique est différente¹⁷⁴. Deuxièmement, parce que le standard de preuve est susceptible d'être différent, il est préférable et même obligatoire, que les enquêtes soient distinctes. Il pourra donc y avoir acquittement en cour criminelle, et maintien de la sanction disciplinaire par l'arbitre de grief, et vice-versa.

D'ailleurs, à la lecture de la jurisprudence recensée on se rend compte que les arbitres ont jugé les actes reprochés au salarié du point de vue de la discipline industrielle, laissant à toutes fins pratiques de côté l'aspect illégal de ces actes et les procédures judiciaires qui s'en sont suivies. Il n'est donc pas surprenant de trouver des décisions où, bien que le salarié ait été reconnu coupable en Cour, le congédiement imposé ait été modifié en suspension par l'arbitre¹⁷⁵.

Il est cependant un aspect qui est susceptible de revêtir une grande importance, au point que les arbitres décident de maintenir la sanction

172. Voir: C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, p. 343, note 909.

173. D'une part ces parties sont l'administration publique et le justiciable (*cf.* : les différentes lois provinciales régissant l'usage, la possession, la vente et la distribution d'alcool), d'autre part au criminel, la Couronne et le justiciable, tandis qu'en arbitrage de griefs, ce sont l'employeur et le syndicat.

174. Les actes du salarié contreviennent non seulement à la loi mais également, selon les cas, au contrat de travail, à une clause de la convention collective ou un règlement d'entreprise. Tels sont les fondements *i.e.* la *cause* de l'arbitrage, recours quasi-judiciaire.

175. Voir par exemple: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)* et *J. Boies*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-7157, le 26 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)* et *L. Létourneau*, D.F.P.Q., dossier no 02-72-6351 et 02-72-6508, le 12 déc. 1975, J. Bérubé, arbitre; *Inter-City Truck Lines (Canada) Inc. c. Syndicat des camionneurs, local 938*, dossier no 81-9-1-1 (Travail Canada, texte intégral), le 20 juil. 1981, R.H. McLaren, président.

imposée par l'employeur. C'est lorsque la culpabilité du salarié aux accusations criminelles a des répercussions négatives sur la réputation de l'entreprise, de ses produits ou services. C'est même un aspect fondamental à considérer lorsque les actes du salarié n'ont pas été commis durant les heures de travail ou sur les lieux de l'entreprise¹⁷⁶. Le chapitre qui suit se propose justement d'analyser dans quelles circonstances ces actes constituent un manquement du salarié justifiant l'imposition d'une sanction disciplinaire.

176. Voir *infra*, où sont abordées d'autres questions relatives aux effets des démêlés du salarié avec la justice, notamment la présomption d'innocence, la suspension du salarié jusqu'à la conclusion du procès, l'emprisonnement du salarié, etc.

CHAPITRE II

LES MANQUEMENTS COMMIS EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL ET À L'EXTÉRIEUR DES LIEUX DE L'ENTREPRISE

Dans ce chapitre nous verrons dans quelles circonstances les actes associés à l'alcool et aux drogues commis par le salarié en dehors des heures de travail et à l'extérieur des lieux de l'entreprise¹⁷⁷ sont préjudiciables à l'employeur et sont ainsi des manquements imputables au salarié. Dans la première section nous étudierons les manquements directement associés à l'alcool et aux drogues (intoxication, consommation, possession et trafic) et leurs effets directs sur l'entreprise: atteinte à la réputation de l'entreprise, perte de confiance envers le salarié, *etc.* Dans la seconde section, nous aborderons les conséquences de ces agissements sur la capacité du salarié de remplir ses obligations (procédures judiciaires, emprisonnement, perte du permis de conduire, *etc.*).

Le principe généralement reconnu par la doctrine¹⁷⁸ et la jurisprudence¹⁷⁹ veut que la vie privée du salarié, et notamment les actes qu'il pose à l'extérieur du travail, ne concernent pas l'employeur. Cependant ce principe souffre plusieurs exceptions. Dans la décision *Millhaven Fibres Ltd*¹⁸⁰, l'arbitre Anderson énumère cinq circonstances justifiant

177. Pour alléger le texte nous emploierons dans ce chapitre l'expression «à l'extérieur du travail» au sens de «en dehors des heures de travail et à l'extérieur des lieux de l'entreprise».

178. Voir C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, pp. 378 *et seq.*; E.E. PALMER, *op. cit.*, pp. 381 *et seq.*; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, pp. 350 *et seq.* Aussi aux États-Unis: F. ELKOURI et E.A. ELKOURI, *op. cit.*, pp. 616 *et seq.*

179. À titre d'exemple, voir la décision déjà ancienne *Shawinigan Chemicals Ltd c. Syndicat national des travailleurs en produits chimiques de Shawinigan*. (1958) R.L. n.s. 467 (Tribunal d'arbitrage), pp. 481 *et seq.*

180. *Millhaven Fibres Ltd and Millhaven Fibres, and Oil, Chemical and Atomic Workers Int'l Union, Local 9-670*, (1967) 1 (A) Union-Management Arbitration Cases 328, Anderson, arbitre. Cette décision fut citée dans *Dorr-Oliver-Long Ltd and United Steelworkers, Local 4697*, 3 L.A.C. (2d) 193, le 14 août 1973, J.D. O'Shea, président. (Les arbitres se réfèrent davantage à celle-ci qu'à la première).

le congédiement pour un acte commis à l'extérieur du travail. Les arbitres ont retenu ces circonstances dans la majorité des décisions citées dans ce chapitre :

- «1) the conduct of the grievor harms the company's reputation or product;
- 2) the grievor's behaviour renders the employee unable to perform his duties satisfactorily;
- 3) the grievor's behaviour leads to refusal, reluctance or inability of the other employees to work with him;
- 4) the grievor has been guilty of a serious breach of the Criminal Code and thus rendering his conduct injurious to the general reputation of the Company and its employees;
- 5) places difficulty in the way of the Company properly carrying out its function of efficiently managing its works and efficiently directing its working forces».

Ajoutons que les arbitres se rallient à l'interprétation de leur confrère Andrews dans la décision *Air Canada*¹⁸¹, à savoir que l'employeur n'a qu'à prouver une seule de ces circonstances pour justifier l'imposition d'une mesure disciplinaire :

«... it is not necessary for a company to show that all five of the criteria in the *Millhaven Fibres* case have followed on the employee's conduct; rather, any one of the consequence may warrant discipline»¹⁸².

Enfin les arbitres évaluent chaque cas en fonction de la nature de l'acte reproché, du type d'entreprise et du poste occupé par le salarié concerné.

Avant d'étudier un à un, les quatre rapports qui peuvent s'établir entre le salarié et une substance intoxicante, il est nécessaire de faire quelques remarques au sujet des cinq circonstances précitées.

Concernant l'atteinte à la réputation de l'entreprise ou de ses produits, notons tout d'abord que celle-ci met en cause l'opinion publique. Quatre conditions doivent être remplies pour que l'employeur puisse sévir en raison d'atteinte à la réputation de l'entreprise. Premièrement, les actes reprochés au salarié doivent être connus du public (*e.g.* les actes sont commis dans un lieu public, ou ils sont rapportés par les

181. *Air Canada and International Association of Machinists, Lodge 148*, 5 L.A.C. (2d) 7, le 11 déc. 1973, H.T.G. Andrews, arbitre.

182. *Ibid.*, p. 8.

médias)¹⁸³. Deuxièmement, le public doit pouvoir associer le salarié à l'entreprise pour laquelle il travaille (*e.g.* le salarié porte l'uniforme de l'entreprise¹⁸⁴, la municipalité est suffisamment petite pour que tous les gens se connaissent¹⁸⁵, ou les médias précisent le nom de l'entreprise¹⁸⁶). Troisièmement, les actes commis doivent être incompatibles avec les fonctions du salarié, ou nettement préjudiciables à l'entreprise¹⁸⁷. Enfin, il doit y avoir des signes apparents de la désapprobation du public face à ces actes (*e.g.* plaintes adressées à l'entreprise, baisse soudaine des ventes, *etc.*).

Pour ce qui est de la seconde circonstance, la capacité du salarié de fournir de façon satisfaisante sa prestation de travail peut être affectée par ses rapports avec l'alcool ou les drogues de deux façons. Tout d'abord, lorsque ses actes le rendent incapable de se présenter au travail (*e.g.* absentéisme causé par la consommation excessive de la substance, absentéisme en raison des procédures judiciaires résultant de la transgression d'une loi). Ensuite, lorsque ses actes ont pour effet de le rendre incompetent pour certaines fonctions inhérentes à son poste (*e.g.* baisse de rendement, perte de la capacité d'apprendre, perte du permis de conduire, *etc.*). Nous étudierons l'absentéisme résultant des procédures judiciaires (arrestation, procès, *etc.*) et de l'emprisonnement, ainsi que la perte du permis de conduire à la section II du présent chapitre, les autres manquements étant traités ailleurs dans cet ouvrage¹⁸⁸.

183. Les journaux rapportent parfois les faits relatifs aux accusations criminelles et le nom des suspects. Voir *Oshawa General Hospital and Ontario Nurses' Association*, 30 L.A.C. (2d) 5, le 19 mai 1981, G.W. Adams, président.

184. Certaines entreprises interdisent aux salariés de consommer de l'alcool pendant qu'ils portent l'uniforme. Le code de discipline des policiers de Pierrefonds leur interdit même de sentir l'alcool en uniforme: *Cité de Pierrefonds c. Fraternité des policiers de Pierrefonds*, (1970), S.A.G. 574, le 11 août 1970, G. Dulude, arbitre.

185. Dans la décision *R. J. Armstrong et Le Conseil du Trésor (Solliciteur Général)*, dossier no 166-2-9402 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 7 fév. 1981, K.E. Norman, arbitre, le salarié fut forcé de déménager à la suite des pressions de ses voisins qui savaient qu'il faisait face à des accusations criminelles. Il était gardien de prison.

186. Dans la décision *Air Canada et L'Association des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, dossier no 80-7-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 10 juil. 1980, H.D. Brown, arbitre, un journal des Bermudes rapportait qu'un employé d'Air Canada avait été accusé de possession de narcotiques.

187. Un agent de la paix ayant les fonctions de garde, moniteur et conseiller auprès des détenus est reconnu coupable de trafic de drogues: *B.T. Fleming et Le Conseil du Trésor (Solliciteur Général)*, dossiers no 166-2-13488 et 166-2-13489 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 18 oct. 1982, S.J. Frankel, arbitre.

188. L'absentéisme, la baisse de rendement, la perte graduelle de la capacité d'apprendre, *etc.* dûs à l'alcoolisme sont traités dans la deuxième partie de l'ouvrage.

Quant à la mauvaise attitude des autres employés à l'égard du salarié, il ne semble pas que cette circonstance, à elle seule, justifie le congédiement, selon la jurisprudence que nous avons recensée. Dans un cas l'arbitre a réintégré le salarié¹⁸⁹, dans un autre il a même suggéré qu'il soit transféré vu l'attitude des autres employés à son égard¹⁹⁰.

La quatrième circonstance sera évidemment traitée dans la sous-section intitulée «infraction à une loi».

Enfin, les problèmes de gestion de la main-d'oeuvre, dont fait mention la dernière circonstance, peuvent être occasionnés par l'absence du salarié (que nous examinerons dans la sous-section intitulée «infraction à une loi») ou par la nécessité de muter celui qui n'a plus de permis de conduire, à un poste où ce permis n'est pas essentiel. Nous traiterons de ce problème à la sous-section intitulée «perte du permis de conduire».

SECTION I

Les manquements directement associés à l'alcool et aux drogues

Cette section vise à présenter les circonstances pour lesquelles l'intoxication, la consommation, la possession, la vente et la distribution d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail constituent en soi des manquements justifiant une mesure disciplinaire. Nous étudierons les conséquences de ces actes à la section suivante¹⁹¹.

A - L'intoxication à l'extérieur du travail

L'étude de la jurisprudence recensée ne révèle que deux cas où les arbitres ont rejeté le grief d'un salarié congédié à la suite d'intoxication à l'extérieur du travail. Pour ce type de manquement, l'étude de la jurisprudence recensée révèle que les arbitres ont accueilli les griefs chaque fois que l'employeur n'avait pu prouver une seule des cinq circonstances retenues par la jurisprudence dans les cas de manquement à l'extérieur du travail. Par ailleurs, les décisions recensées où les griefs furent rejetés, la mesure disciplinaire s'appliquait aux conséquences de l'intoxication plutôt qu'à celle-ci (emprisonnement, suspension du permis de conduire, absences, retards, etc). Il n'y a que deux cas d'intoxication à l'intérieur du travail où le grief fut rejeté et où le congédiement était fondé principalement sur cette raison.

Dans le premier cas¹⁹², un chauffeur d'autobus fut congédié pour avoir conduit son propre véhicule avec les facultés affaiblies par l'alcool. La Cour le condamna à une amende de 50 dollars et suspendit son

189. *R. Bocchicchio et Le Conseil du trésor (Solliciteur Général)*, dossier no 166-2-9237 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 5 fév. 1981, G. Brent, arbitre.

190. *R.J. Armstrong et Le Conseil du trésor (Solliciteur Général)*, dossier no 166-2-9402 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 7 fév. 1981, K.E. Norman, arbitre.

191. Il est rare qu'on rencontre dans un cas particulier un seul des quatre rapports qui peuvent s'établir entre le salarié et la substance intoxicante. Nous avons séparé pour les besoins de l'analyse seulement, ces quatre rapports et nous suggérons au lecteur qui aurait un problème particulier à solutionner de lire en entier les sections I et II plutôt que de s'en tenir uniquement à la sous-section la plus immédiatement pertinente.

192. *Compagnie Carrier & Frère Ltée c. Syndicat des employés de Carrier & Frère Ltée*, R.D.C.D. no 524-6, le 19 déc. 1966, C. Bisson, arbitre.

permis de conduire pour trois mois. À l'appui de sa décision, l'employeur invoqua la sécurité du public voyageur et deux manquements antérieurs, soit la conduite d'un autobus en état d'ébriété (à deux reprises) et la consommation d'alcool avant d'entrer en fonction¹⁹³. Cette décision est critiquable. En effet les raisons invoquées par l'employeur ne pouvaient être retenues par l'arbitre, tout d'abord parce que les manquements antérieurs n'avaient jamais fait l'objet d'une mesure disciplinaire que le salarié aurait pu contester; deuxièmement, il ne s'ensuit pas logiquement que parce qu'il a conduit son véhicule privé en état d'ébriété, la sécurité du public voyageur est mise en danger lorsque le salarié conduit un autobus.

Si l'employeur avait voulu prendre en considération les manquements antérieurs du salarié pour justifier le congédiement, il aurait fallu qu'il sévisse lorsqu'ils se sont produits¹⁹⁴. Ceci n'ayant pas été fait, il aurait pu néanmoins congédier le salarié en démontrant l'atteinte à la réputation de la compagnie, ou simplement en invoquant les problèmes de gestion du personnel causés par la suspension du permis de conduire (interdiction de conduire tout véhicule pendant trois mois et impossibilité d'affecter le salarié à un autre poste que celui de chauffeur).

Dans le second cas¹⁹⁵, un messenger au service d'un journal était chargé de recueillir les annonces publicitaires. Il fut congédié lorsque son employeur apprit qu'il avait été reconnu coupable d'intoxication dans un lieu public; en outre, il n'avait pas l'âge légal de consommer de l'alcool. Contrairement au premier cas, ici le salarié avait commis plusieurs fautes antérieurement pour lesquelles l'employeur avait sévi. Il avait notamment été congédié à cause d'une absence non-autorisée (emprisonnement pour vol), et réembauché, l'employeur lui accordant une dernière chance. Par la suite, son attitude au travail ne s'était pas améliorée, avec de nombreux retards et absences injustifiés et il fut averti à deux reprises. Ce cas illustre très bien comment l'intoxication à l'extérieur du travail, associée à un mauvais dossier disciplinaire et à une condamnation antérieure, peut justifier le congédiement. L'arbitre accepta la prétention de l'employeur à l'effet que cet incident démontrait que :

193. Étant donné qu'aucun règlement n'interdisait de boire avant d'entrer en fonction, c'était le fait de se présenter au travail sous l'influence de l'alcool qui constituait ici un manquement.

194. Voir C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, pp. 252 *et seq.*, au sujet de l'utilisation du dossier antérieur dans la preuve de l'incident culminant.

195. *Telegram Publishing Co. and Toronto Newspaper Guild. Local 87*, 12 L.A.C. 293, le 29 mars 1962, J.A. Hanrahan, arbitre.

«this youngman had not the stability or strength of character to overcome the original marring of his record. Therefore, he was not the type that he wanted to continue in employment of this company»¹⁹⁶.

Le congédiement était justifié, l'employeur ne pouvant plus accorder sa confiance au salarié.

Dans tous les autres cas la mesure disciplinaire fut annulée. Ainsi l'arbitre accueillit le grief d'un salarié suspendu et transféré pour s'être enivré et avoir causé du chahut dans le camp où il résidait avec d'autres travailleurs¹⁹⁷. Puisque le chantier était éloigné du public, la réputation et les intérêts de l'entreprise n'avaient pu être touchés. De plus, les salariés étant en mesure de se procurer de la bière en dehors des heures de travail, la compagnie devait s'attendre à ce que, de temps à autre, des incidents de ce genre surviennent.

Par ailleurs, un agent de la paix¹⁹⁸ fut congédié, avec raison croyons-nous, pour diverses fautes commises à l'extérieur du travail (intoxication, vol, possession de biens volés, etc.). L'employeur considérait que ces actions étaient incompatibles avec celles d'un agent du Service correctionnel du Canada, qu'elles couvraient de honte le Service et qu'enfin elles faisaient obstacle à l'exercice des fonctions d'agent de la paix du salarié. Bien que l'arbitre fût d'accord avec ces propos, il réintégra le salarié en se fondant sur son dossier disciplinaire impeccable, son grand potentiel de réadaptation et sur des faits postérieurs au congédiement, notamment son adhésion au mouvement des Alcooliques Anonymes. Il faut considérer cet arrêt comme un exemple illustrant comment le rapport entre les fautes commises et le type de poste occupé par le salarié, peut justifier le congédiement, surtout lorsque les actes ont eu des effets directs sur l'entreprise. Quant à la question de l'admissibilité en preuve des faits postérieurs à la sanction disciplinaire, elle se pose fréquemment dans les cas où le salarié est alcoolique; nous y reviendrons dans la deuxième partie.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions concernant l'intoxication à l'extérieur du travail.

196. *Ibid.*, p. 297.

197. *Canadian General Electric Co. Ltd and United Electrical Workers, Local 524*, 9 L.A.C. 83, le 5 janv. 1959, H.E. Fuller, président.

198. *R.J. Armstrong et Le Conseil du trésor (Solliciteur Général)*, dossier no. 166-2-9402 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 7 fév. 1981, K.E. Norman, arbitre.

Tableau VII Intoxication à l'extérieur du travail

8-11-16-18-27-34-36-51-124-125-169-174-180-186-193.

NOTE: Les numéros renvoient à la liste des décisions que l'on trouvera en annexe.

B - La consommation d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail

À l'instar de l'intoxication, il est très rare que la consommation d'alcool ou de drogues à l'extérieur du travail justifie à elle seule une mesure disciplinaire. Ce qui préoccupe les employeurs c'est l'état dans lequel le salarié se présente au travail. Dans le but de l'empêcher de se présenter sous l'influence de l'alcool, certains édictent un règlement interdisant au salarié de consommer avant d'entrer en fonction. Nous croyons qu'en agissant ainsi l'employeur outrepassé son droit de gestion, puisqu'il prohibe un comportement qui n'est pas en soi un manquement à une obligation, empiétant ainsi sur la vie privée du salarié. Dans la décision *Trailways of Canada Ltée*¹⁹⁹, le règlement intérieur interdisait aux chauffeurs d'autobus de consommer de l'alcool dans les douze heures précédant la prise en charge d'un véhicule. Compte tenu de ce que nous avons dit au chapitre précédent concernant l'alcool et la période de temps nécessaire pour en éliminer les effets, la durée de l'interdiction semble déraisonnable. Sous prétexte de prévenir un comportement répréhensible pendant le travail, l'employeur s'arroge le droit d'interdire à ses salariés toute consommation vingt heures par jour ouvrable (douze heures avant le travail et huit heures durant le travail) déniaient ainsi tout jugement et tout sens des responsabilités à ses chauffeurs. De plus dans cette décision le règlement n'avait jamais été admis par le syndicat, et la convention collective n'y faisait pas référence.

Dans un autre ordre d'idées, la consommation d'alcool est socialement acceptée, alors que celle de certaines drogues, surtout celles

¹⁹⁹. *Trailways (Travelways) of Canada Ltée et Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers*, dossier no 78-12-T-2 (Travail Canada, texte intégral), le 30 nov. 1978, I.C.A. Springate, président. Voir aussi *L. Paradis c. Air Inuit Ltd.* dossier no 82-212, (Travail Canada, texte intégral), le 26 janv. 1983, J.-L. Michaud, arbitre; où le salarié, un pilote d'avion, congédié pour avoir consommé de l'alcool moins de huit heures avant d'effectuer une mission urgente, fut réintégré avec pleine compensation, l'arbitre décidant qu'il n'y avait aucune preuve de l'existence d'une politique de l'employeur à ce sujet, que le salarié avait suivi la procédure normale pour effectuer le vol et enfin, que la sécurité de l'avion et des passagers n'avaient en aucune façon été compromise⁵.

interdites par la *Loi sur les stupéfiants*²⁰⁰ est fortement réprouvée. L'employeur pourrait être tenté de congédier un salarié qui avoue consommer chez lui telle ou telle drogue. L'arbitre Morin a clairement précisé, dans une décision²⁰¹, que l'usage d'alcool et de drogues à l'extérieur du travail ne peut, en soi, justifier automatiquement et nécessairement une sanction disciplinaire. Seuls les effets directs, indirects ou circonstanciels de cet usage concernent l'employeur et justifient, selon le cas, l'imposition d'une sanction.

Dans cette affaire, l'employeur n'avait pu prouver que les absences reprochées au salarié étaient dues à la consommation de drogues à l'extérieur du travail. Tant que la consommation n'entraîne aucune faute au travail l'employeur n'est pas justifié d'imposer une mesure disciplinaire, à moins qu'une des cinq circonstances retenues par la jurisprudence, et rapportées au début du chapitre, ne se réalise.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions concernant la consommation d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail.

Tableau VIII Consommation d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail

9-27-52-56-57-67-96-135-165-190-266.

NOTE: Les numéros renvoient à la liste des décisions que l'on trouvera en annexe.

C - La possession d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail

La simple possession d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail mérite rarement au salarié une sanction disciplinaire. La jurisprudence recensée compte peu de décisions où la sanction fut maintenue par l'arbitre. Dans un cas²⁰², l'arbitre accepta la décision d'Air Canada de congédier le salarié pour possession de marijuana chez lui. Bien qu'il se fût agi d'une faute mineure, compte tenu du dossier

200. S.R., c. N-1.

201. *Air Canada and International Association of Machinists*, 10 L.A.C. (2d) 346, le 11 avril 1975, F. Morin, arbitre, p. 348.

202. *Air Canada and International Association of Machinists, Lodge 148*, 5 L.A.C. (2d) 7, le 11 déc. 1973, H.T.G. Andrews, arbitre.

disciplinaire du salarié et du haut degré de responsabilité qu'ont envers le public les employés d'Air Canada, cette faute constituait un incident culminant justifiant le congédiement:

«the employment record of the grievor together with the culminating matter aforesaid directs me to the conclusion that he valued his personal predilections so highly that he willingly prejudiced his job and risked his employer's reputation in order to satisfy his own desires. The company was justified in his dismissal»²⁰³.

Dans une autre affaire²⁰⁴, un employé d'Air Canada voyageant avec un billet à tarif réduit en vertu d'un privilège accordé par la compagnie à ses employés, fut reconnu coupable de possession de narcotiques à la frontière des Bermudes. Il fut congédié non pas pour son action illégale, mais pour avoir abusé de son privilège de tarif réduit. L'arbitre a décidé que la relation d'emploi est en cause pendant que le salarié voyage en utilisant ce privilège et qu'il est tenu d'observer les règles qui s'y appliquent. De plus, un journal des Bermudes avait rapporté l'incident en mentionnant que le salarié était un employé d'Air Canada.

Dans les autres cas, les arbitres ont décidé que la possession de drogues à l'extérieur du travail n'avait aucun lien avec le travail. Même les griefs de deux douaniers congédiés pour avoir été reconnus coupables de possession de marijuana furent accueillis par les arbitres²⁰⁵.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions concernant la possession d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail

203. *Ibid.*, p. 10.

204. *Air Canada c. L'Association des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, dossier no 80-7-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 10 juil. 1980, H.D. Brown, arbitre. Voir aussi *C.E.A. Flewwelling et Le Conseil du trésor (Pêcheries et océans)*, dossier no 166-2-14236 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 28 mars 1984, E.J. MacNeil, arbitre, où les critères de l'arrêt *Millhaven Fibers* furent retenus.

205. *M. Dussault et Le Conseil du trésor (Revenu Canada-Douanes et Accise)* dossier no 166-2-6441 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 15 oct. 1979, M. Falardeau-Ramsay, président suppléant; *P. Bocchicchio et Le Conseil du trésor (Revenu Canada-Douanes et Accise)*, dossier no 166-2-9237 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 5 fév. 1981, G. Brent, arbitre.

Tableau IX
**Possession d'une substance intoxicante
à l'extérieur du travail**

74-78-80-84-91-92-105-138-142-153-154-164-175-194-
202-210-243-287-288

NOTE: Les numéros renvoient à la liste des décisions que l'on trouvera en annexe.

**D - La vente ou la distribution d'une substance intoxicante
à l'extérieur du travail**

Tout comme pour les trois points précédents, de façon générale l'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire à un salarié pour la seule raison qu'il vend ou distribue de l'alcool ou des drogues à l'extérieur du travail. Il doit démontrer que son activité, qu'elle soit licite ou non²⁰⁶, est préjudiciable à l'entreprise. Il ne suffit pas que l'employeur prétende que le salarié en faute représente un danger pour l'entreprise et les autres salariés au sens où il pourrait étendre son commerce à l'entreprise, faire de ses confrères et de ses consœurs de nouveaux clients et être ainsi responsable de problèmes de drogues ou d'alcool au travail.

Dans l'arrêt *Dorr-Oliver-Long*²⁰⁷, l'employeur n'ayant pu identifier de problèmes de drogues associés au trafic ou à la consommation au travail et le dossier du salarié étant impeccable, l'arbitre accueille le grief et réintègre le salarié. Par contre, dans l'arrêt *Great Atlantic & Pacific Company of Canada Ltd*²⁰⁸, il existait des problèmes de drogues dans l'entreprise et l'employeur était donc justifié de suspendre le salarié en attendant les résultats de l'enquête:

«the evidence of the company which is not rebutted by the union is that it had experienced in this warehouse considerable problems of alcohol and drug abuse amongst its employees... While no direct link

206. La vente et la distribution d'alcool sont régies par diverses lois provinciales, tandis que celles des drogues, selon la nature de la substance, sont régies par la *Loi sur les stupéfiants* ou la *Loi des aliments et drogues*. Voir *supra*, notes 119, 120 et 121.

207. *Dorr-Oliver-Long Ltd and United Steelworkers, Local 4697*, 3 L.A.C. (2d) 192, le 14 août 1973, J.D. O'Shea, président.

208. *Great Atlantic & Pacific Company of Canada Ltd and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 414*, 21 L.A.C. (2d) 316, le 21 fév. 1979, H.D. Brown, président.

was established between the grievor and those problems, there was certainly a basis for a very strong suspicion in the circumstances of the grievor's arrest that he was at least part of the problem, and on the surface it would appear that he could be responsible by contributing to such problems... There is sufficient evidence, in our opinion, before us to establish the company's *prima facie* right to impose a suspension pending further investigation as of February 17, 1978»²⁰⁹.

Une autre circonstance justifiant le congédiement fondé sur le trafic de drogues est l'incompatibilité de cette activité avec les fonctions du salarié. Dans une décision québécoise²¹⁰, la salariée était employée au ministère de la Justice. Son implication dans un réseau de trafiquants de drogues la plaçait en conflit d'intérêts avec son emploi puisqu'elle avait accès aux dossiers criminels, rapports de police et autres documents confidentiels nécessaires à l'administration de la justice. L'arbitre Bérubé exprime l'opinion que le type de poste occupé justifie le congédiement beaucoup plus que l'activité illégale en soi :

«Eût-elle été dactylo dans un service qui par hypothèse s'occuperait d'octroi aux agriculteurs que le problème serait tout autre et que l'arbitre n'y verrait pas d'incompatibilité»²¹¹.

Dans le même sens, l'infirmière²¹² accusée de trafic de drogue représente un danger pour l'employeur dans la mesure où il ne peut ni contrôler son accès aux médicaments, plusieurs d'entre eux ayant une valeur élevée sur le marché noir, ni retrancher de son travail leur distribution aux patients, ni même de la changer de poste. Dans ces circonstances l'employeur est justifié de suspendre la salariée.

Enfin, nous sommes d'avis que lorsque le salarié utilise des possibilités inhérentes à son emploi (voyages à l'étranger, inspection des colis aux douanes, utilisation des services postaux, *etc.*) pour faciliter son commerce illicite de drogues à l'extérieur du travail, il se place directement en conflit d'intérêts et perd la confiance de son employeur. La relation d'emploi ne pouvant plus être maintenue dans ces conditions, le congédiement s'impose. L'affaire Marchessault, policier en charge de

209. *Ibid.*, p. 322.

210. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité fonctionnaires)*, D.F.P.Q., dossier no 01-75-9619, le 15 nov. 1979, J. Bérubé, arbitre.

211. *Ibid.*, p. 4.

212. *Oshawa General Hospital and Ontario Nurses's Association*, 30 L.A.C. (2d) 5, le 19 mai 1981, G.W. Adams, président.

la lutte contre le trafic des stupéfiants pour la Communauté urbaine de Montréal, illustre clairement cet aspect de la question du trafic des drogues hors travail.²¹³

Quant à la vente ou la distribution d'alcool à l'extérieur du travail, ce doit être un problème peu fréquent. En effet, nous n'avons recensé qu'une décision où le salarié vendait illégalement de l'alcool²¹⁴. Il fut condamné par les tribunaux et congédié par son employeur parce qu'il faisait illégalement des ventes au travail.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions concernant la vente ou la distribution d'une substance intoxicante à l'extérieur du travail.

Tableau X
**Vente ou distribution d'une substance
 intoxicante à l'extérieur du travail**

74-78-80-105-127-138-142-154-164-169-182-194-243-256-261.

NOTE: Les numéros renvoient à la liste des décisions que l'on trouvera en annexe.

213. *R. c. Henri Marchessault*. C.S. dossier no 500-27-003670-835, le 3 fév. 1984, J. Ryan; permission d'appeler rejetée: *H. Marchessault c. R.*, C.A. dossier no 500-01-003368-831, le 12 juil. 1984.

214. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers)* et *Bernard Gagnon*, D.F.P.Q., dossier no 01-66-3342, le 30 juil. 1969, J. Perrin, arbitre.

SECTION II

Les manquements indirectement associés à l'alcool et aux drogues

Après avoir analysé les quatre rapports qui peuvent s'établir entre le salarié et une substance intoxicante à l'extérieur du travail, examinons-en maintenant les conséquences. Nous verrons tour à tour la suspension du permis de conduire et les diverses facettes touchant l'infraction à une loi.

A - La suspension du permis de conduire

La suspension du permis de conduire n'affecte que le salarié qui doit posséder ce permis pour exécuter son travail. Pour les autres salariés cet événement n'affecte aucunement leur capacité de remplir leurs obligations et l'employeur n'a pas à s'y intéresser.

La doctrine précise que lorsqu'un salarié devient incompetent consécutivement à l'action d'un tiers, l'employeur n'est pas justifié de le congédier, dans la mesure où il demeure compétent pour exécuter d'autres fonctions dans l'entreprise et qu'il possède un bon dossier. Toutefois, cette affirmation ne vaut que dans l'hypothèse où le salarié n'a aucune responsabilité vis-à-vis l'action du tiers. Par exemple, si à la suite de nombreux accidents un assureur refuse d'assurer le salarié chauffeur de camion, si pour des raisons de santé (baisse de l'acuité visuelle, troubles cardiaques, *etc.*) un tribunal enlève au chauffeur son permis de conduire, la mesure de l'employeur à l'endroit du salarié incompetent ne peut être qu'«administrative». Par contre, qu'advient-il du salarié qui perd son permis parce qu'il conduisait son propre véhicule avec les facultés affaiblies par une substance intoxicante? L'employeur peut-il prétendre que le salarié a lui-même contribué à ses déboires en prenant volontairement le risque de conduire dans un tel état?

Nous sommes d'avis que ce cas diffère des exemples précédents. Pour le salarié dont les fonctions exigent le permis de conduire, la conduite d'un véhicule en état d'ébriété constitue un manquement volontaire puisqu'il met lui-même en danger cette compétence essentielle à son travail. N'a-t-il pas le devoir de veiller à préserver les compétences pour lesquelles son employeur l'a embauché?

On doit donc voir lorsque la suspension du permis est effectuée, si une ou plusieurs des cinq circonstances retenues par la jurisprudence s'appliquent, justifiant ainsi une mesure disciplinaire. La seconde circonstance :

«the grievor's behavior renders the employee unable to perform his duties satisfactorily.»²¹⁵

s'applique toujours puisque sans permis il ne peut conduire les véhicules de l'entreprise.

Quant à la cinquième circonstance :

«[l'action du salarié] places difficulty in the way of the company properly carrying out its function of efficiently managing its works and efficiently directing its working forces.»²¹⁶

elle s'applique lorsque l'employeur ne peut, sans coût additionnel ou autre problème de gestion, changer le salarié de poste jusqu'à ce qu'il recouvre la permission de conduire.

Nous croyons que si le salarié possède un bon dossier et beaucoup d'ancienneté, l'employeur *devrait* dans la mesure du possible tenter de l'affecter à un autre poste, et lorsque ce n'est pas possible, le suspendre pour la durée de son incompétence, si l'interdiction de conduire n'est que temporaire et que le salarié peut entre temps être remplacé. Chaque cas devrait être analysé en fonction des inconvénients causés à l'employeur, ce dernier n'ayant pas l'*obligation* de s'accomoder d'un salarié qui par sa faute est temporairement incompétent.

L'étude de la jurisprudence montre néanmoins que cette question ne fait pas l'unanimité chez les arbitres. Notons que la rareté des arrêts et le fait que la suspension du permis de conduire survient parfois conjointement avec d'autres fautes, ne nous autorise pas à tirer de conclusion ferme. Dans une décision fédérale, les arrêtistes rapportent ainsi les propos du tribunal présidé par H.A. Hope :

«En général le tribunal s'est dit d'avis qu'un employeur dans cette situation avait l'obligation d'agir raisonnablement pour tenir compte de la perte temporaire de la capacité et devrait chercher à affecter l'employé en cause à des tâches appropriées et compatibles avec les capacités réduites. Par conséquent, le tribunal a ordonné que le plaignant soit réintégré dans ses fonctions et que l'employeur

215. *Dorr-Oliver-Long*, précitée p. 199.

216. *Ibid.*, p. 199.

prende les mesures voulues pour l'affecter à des tâches n'exigeant pas un permis de conduire, si ce genre de travail existait»²¹⁷.

Ajoutons que dans cette affaire le permis de conduire était nécessaire pour une partie seulement des tâches du poste.

Par ailleurs, dans la décision *Telegram Publishing Co.*, où le salarié était chauffeur de camion, le président du tribunal a confirmé en ces termes le congédiement :

«It is our view that the company was under no obligation to provide another job for the grievor until such time as he could again qualify to drive a truck. By his own act he had rendered himself incapable of doing his job and consequently there was just and sufficient cause for his dismissal»²¹⁸.

Dans une décision québécoise²¹⁹, l'arbitre Bernier a confirmé la décision de l'employeur d'affecter temporairement le salarié à un poste où le permis de conduire n'était pas requis. L'employeur avait d'ailleurs fait preuve de bonne volonté puisqu'il avait offert au salarié divers arrangements, notamment de prendre des vacances anticipées, pour la durée de la période de suspension qui restait à couvrir.

B - L'infraction à une loi

Nous avons vu au chapitre précédent que la consommation²²⁰, la possession²²¹, la vente et la distribution²²² d'alcool ou de drogues peuvent constituer une infraction en vertu de diverses lois provinciales ou fédérales. Dans cette sous-section, nous analyserons quelle peut être l'attitude de l'employeur envers le salarié qui a commis, à l'extérieur du travail, une infraction à ces lois²²³.

217. *British Columbia Telephone Company et Syndicat des travailleurs en télécommunication*, dossier no 80-5-B-4 (Travail Canada, texte intégral), le 16 avril 1980, H.A. Hope, président; voir aussi *Canadian Union of Public Employees, Local 152 and Brock University*, 21 L.A.C. 146, le 4 juin 1970, H.D. Brown, président.

218. *Telegram Publishing Co. and Toronto Newspaper Guild, Local 87*, 8 L.A.C. 298, le 2 avril 1958, W. Little, président, p. 299.

219. *Ville de Sainte-Foy c. Syndicat national des employés municipaux de Sainte-Foy*, (1979) S.A.G. 723, le 20 avril 1970, J. Bernier, arbitre.

220. Voir *supra*, note 101.

221. Voir *supra*, notes 102, 103 et 104.

222. Voir *supra*, notes 119, 120 et 121.

223. Le lecteur prendra note que cette sous-section s'inscrit dans le cadre beaucoup plus large de l'analyse de toutes les infractions commises par le salarié à l'extérieur du travail. Nous exposerons quelques principes généraux relatifs à ce sujet, mais nous ne prétendons pas le couvrir en entier, l'objet de cet ouvrage nous limitant aux infractions associées à l'alcool et aux drogues.

Les auteurs n'ont pas une position ferme sur cette question, et l'étude de la jurisprudence révèle deux points de vue différents chez les arbitres. Brown et Beatty résumant ainsi l'état du droit :

«In many of the earlier and some of the later awards, the view has been expressed that where an employee is charged with a criminal offence without any employer involvement, the employer may, without any consideration as to whether the alleged offence was related to the employment relationship or whether it prejudicially affected its legitimate interests, suspend the employee regardless of the eventual outcome of the trial (...)

More recently, a number of arbitrators have suggested that the employer's interest in suspending an employee who has been charged with a criminal offence must be balanced against the employee's interest in maintaining her livelihood, in a manner similar to that applied where a conviction has been registered. Accordingly, in assessing the propriety of a suspension pending trial, rather than concern themselves with the guilt or innocence of the grievors, these arbitrators have attempted to determine whether the alleged offence is so related to the employment relationship that their continued employment, pending the resolution of the charges, would present a sufficiently serious and immediate risk to the legitimate and substantial business concerns of the employer, including its financial integrity, the security and safety of its property and other employees, as well as its public reputation.»²²⁴

Quant à nous, nous abondons dans le sens du second point de vue, réitérant ainsi l'application du principe général énoncé en début de chapitre à savoir que, sauf exception, l'employeur n'a pas à prendre de mesure disciplinaire pour les actes commis par le salarié à l'extérieur du travail²²⁵.

224. D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, pp. 402-403. On retrouve également aux États-Unis ces deux approches. Voir au sujet des infractions associées aux drogues: P. WYNNS, *loc. cit.*, pp. 21-22; E. LEVIN et T.S. DENENBERG, *loc. cit.*, pp. 105-106.

225. Voir à l'appui de ce principe, les décisions: *Dominion Stores Ltd and Retail, Wholesale & Department Store Union*, 16 L.A.C. (2d), le 8 août 1977, K.A. Hinnegan, président; *British Columbia Telephone Company and Telecommunication Worker's Union*, 18 L.A.C. (2d) 225, le 7 juil. 1978, J.M. Weiler, arbitre; *M. A.J. Longaphie et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-2343, (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 17 mai 1976, E.B. Jolliffe, président suppléant; *M. Dussault et Le Conseil du trésor (Revenu Canada-Douanes et Accise)* dossier no 166-2-6441 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 15 oct. 1979, M. Falardeau-Ramsay, président suppléant; *Steinberg Ltée c. Union des employés de commerce, local 500*, (1973) S.A.G. 415, le 13 fév. 1973, L. Cossette, arbitre; *Air Canada c. Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes*, dossier no 81-7-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 30 juin 1981, R. Tremblay, arbitre.

L'application d'une mesure disciplinaire doit dépendre des risques que court l'employeur en gardant à son service le salarié qui peut être coupable d'une infraction. Ces risques doivent être évalués en fonction du type d'accusation, du poste du salarié et de la nature de l'entreprise. Parfois au moment où le salarié est accusé, l'employeur ne disposant que de peu d'informations; comment pourrait-il prendre sa décision?²²⁶ Les arbitres semblent d'accord pour dire que l'employeur n'a pas l'obligation de faire enquête sur les accusations portées contre le salarié, mais il doit cependant se renseigner sur les circonstances afférentes aux accusations²²⁷.

Dans les cas où l'employeur a clairement démontré l'existence de risques pour les autres salariés, ou les intérêts de l'entreprise, les arbitres ont maintenu les mesures disciplinaires²²⁸.

Quant à l'argument voulant que le salarié jouisse de la présomption d'innocence et ne soit pas suspendu tant que le tribunal n'a pas établi sa culpabilité, il n'obtient pas la faveur des auteurs ni celle des arbitres²²⁹.

Qu'arrive-t-il cependant lorsque le salarié est ultérieurement innocenté par les tribunaux? Peut-il prétendre qu'il a été suspendu à tort et réclamer de son employeur une indemnité pour le salaire perdu? Dans l'arrêt *Great Atlantic and Pacific Co.*²³⁰, le salarié n'avait pas été innocenté par les tribunaux mais les procédures criminelles avaient été suspendues pendant un an. Il réclama un dédommagement pour le

226. Voir à titre d'exemple: *Oshawa General Hospital and Ontario Nurses' Association*, 30 L.A.C. (2d) 5, le 19 mai 1981, G.W. Adams, président, p. 4: «the grievor also advised the head nurse that she could not say anymore on the direction of her lawyer».

227. Voir *Coca-Cola Ltée c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999*, (1979) S.A.G. 1246, le 19 sept. 1979, H. Frumkin, arbitre, p. 1253; *Phillips Cables Ltd and United Steelworkers, Local 7276*, 5 L.A.C. (2d) 274, le 30 janv. 1974, G.W. Adams, président, p. 283.

228. *Oshawa General Hospital and Ontario Nurses' Association*, 30 L.A.C. (2d) 5, le 19 mai 1981, G.W. Adams, président; *Great Atlantic & Pacific Company of Canada Ltd. and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 414*, 21 L.A.C. (2d), 316, le 21 fév. 1979, H.D. Brown, président; *B.T. Fleming et Le Conseil du trésor* (Solliciteur Général) dossiers no 166-2-13488 et 166-2-13489 (Fonction publique fédérale, décisions non-répertoriées), le 18 oct. 1982, S.J. Frankel, arbitre; *Commission Hydroélectrique de Québec c. Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, (1979) S.A.G. 751, le 12 avril 1979, A. Rousseau, arbitre.

229. Voir C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, p. 381; E.E. PALMER, *op. cit.*, p. 383. Ces auteurs citent les décisions: *Preston Mines and United Steelworkers*, 18 L.A.C. 64, le 9 janv. 1967, J.A. Hanrahan, président, p. 67; *Phillips Cables Ltd. and United Steelworkers, Local 7276*, 5 L.A.C. (2d) 274, le 30 janv. 1974, G.W. Adams, président, pp. 282-283.

230. *Great Atlantic & Pacific Co. Ltd and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 414*, 25 L.A.C. (2d) 49, le 26 janv. 1980, H.D. Brown, président.

salaire perdu depuis le début de sa suspension. Le président du tribunal, H.D. Brown, aborde le problème ainsi :

«The prior board found in its decision that there was reasonable cause for the company to indefinitely suspend the grievor pending further investigation, and denied the union's motion that the company on its evidence, had failed to make out a case for discipline. The grievor, by taking the tactical approach to the matter at that time, did not give evidence to the board in support of its claim, which included compensation. The matter of compensation was included in that grievance, and was before the board, but that board had no evidence on which to base an award of compensation, nor did it reserve jurisdiction in that regard. In our opinion, therefore the award completed that action, and this board cannot now go behind that award and that period preceding the award in order to inquire into an issue raised in the first grievance. This board does not have an appellate authority, which in effect the union is suggesting in requesting the board to allow it to be heard on the question of compensation prior to the date of the previous award (...) The only question arising from that grievance which also claims compensation which must now be determined by this board, is whether the grievor should have been reinstated at some earlier date, and whether he is entitled to compensation as and from the date of the grievance»²³¹.

À la lumière de cette décision, précisons que si la suspension était justifiée au moment où l'employeur l'imposa (un arbitre l'ayant maintenue), les faits subséquents ne peuvent rétroactivement la rendre injustifiée. Il reste au salarié à soulever un grief au moment où des faits nouveaux justifient sa réintégration, demandant son retour au travail. Si l'employeur tarde à le réintégrer, il pourra demander un dédommagement pour le salaire perdu depuis la date où ces faits ont été connus.

À propos de la durée de la suspension, certains arbitres, étant donné que les procédures judiciaires peuvent s'étaler sur plusieurs mois, parfois des années, décident qu'elle ne doit pas être excessive²³². L'employeur pourrait suspendre le salarié, le temps d'évaluer la situation, mais pas jusqu'à la conclusion du procès.

231. *Ibid.*, pp. 51-53.

232. Voir à titre d'exemple: *Treasury Board and Guenot*, 6 L.A.C. (2d) 400, le 30 juil. 1974, C.G. Simmons, arbitre, p. 409; *Commission Hydroélectrique de Québec c. Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, (1979) S.A.G. 630, le 12 avril 1979, A. Rousseau, arbitre, p. 638.

Notons enfin que lorsque la suspension était justifiée au moment des accusations, le congédiement n'est pas nécessairement justifié si le salarié est reconnu coupable au terme du procès²³³. Par contre, si au moment d'évaluer les risques qu'il court en gardant à son poste un salarié accusé d'un crime, l'employeur n'a pas jugé devoir le suspendre ou le congédier, il ne pourra le faire une fois la culpabilité établie à moins que cette culpabilité ait des conséquences préjudiciables à l'entreprise, qui n'existaient pas au moment des accusations. Ainsi la déclaration de culpabilité ne peut justifier à elle seule le congédiement. Dans la décision *Syndicat des enseignants de la région des Laurentides*²³⁴, un instituteur congédié pour avoir été reconnu coupable de possession de narcotiques fut réintégré, le président du tribunal A. Larouche opinant que la condamnation de nature pénale ne justifiait pas en soi le congédiement, l'incidence de cette condamnation sur la prestation de travail devant être établie²³⁵.

Qu'arrive-t-il maintenant lorsque la culpabilité entraîne l'emprisonnement du salarié? De façon générale, l'employeur est justifié de congédier le salarié qui ne peut se présenter au travail alors qu'il en a l'obligation et qu'il lui est interdit de s'absenter sans permission ou pour des raisons autres que celles prévues par la convention collective. En vertu de ces principes, certains arbitres ont maintenu la décision de l'employeur²³⁶. Par contre, certains ont pris en considération la nature des actes posés, le dossier d'emploi et la durée de la peine, pour rejeter la décision de l'employeur et réintégrer le salarié²³⁷.

233. Dans la décision *Oshawa General Hospital and Ontario Nurses' Association*, 2 L.A.C. (3d) 201, le 30 oct. 1981, L.P. Betcherman, arbitre; la salariée fut réintégrée sur la base des circonstances particulières entourant sa culpabilité. Ajoutons qu'auparavant, la suspension en attendant le déroulement des procédures judiciaires, avait été maintenue par un autre arbitre (voir note infrapaginale 235).

234. *Syndicat des enseignants de la région des Laurentides c. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1975) S.A.G. 487, le 30 janv. 1975, A. Larouche, président.

235. Au Québec, depuis le 30 septembre 1983, l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c. C-12, interdit la discrimination fondée sur une condamnation.

236. *Payette & Simms Inc. and Syndicat international des arts graphiques, local 555*, 18 L.A.C. (2d) 330, le 9 mai 1978, H.F. Frumkin, arbitre; *International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Workers of America (UAW-CIO) and Fibre Products Limited*, 3 L.A.C. 863, le 17 sept. 1951, J.A. Hanrahan, arbitre.

237. *Goodyear Tire & Rubber Co. of Canada Ltd and United Rubber Workers, Local 232*, 18 L.A.C. 403, le 2 nov. 1967, B.L. Addell, président; *Steel Co. of Canada Ltd (Hilton Works) and United Steelworkers, Local 1005*, 28 L.A.C. (2d) 19, le 13 nov. 1980, R.L. Kennedy, arbitre.

Dans tous les cas d'infraction à une loi associée à l'alcool et aux drogues, nous sommes d'avis que si l'employeur n'était pas justifié de suspendre ou de congédier le salarié à l'étape des accusations ou lorsque la culpabilité fut déclarée, il serait mal venu de le congédier pour la seule raison qu'il est absent sans permission. Les fautes n'ayant pas de lien avec la relation d'emploi et les intérêts de l'entreprise, l'employeur devrait démontrer que l'absence du salarié lui cause des problèmes de gestion importants. Lorsque son dossier est excellent, son ancienneté élevée et la peine d'emprisonnement relativement courte, les problèmes de gestion occasionnés par l'absence du salarié compétent sont sans doute moindres que ceux inhérents à l'embauche et à la formation d'un nouvel employé. Pour cette raison il serait préférable de suspendre le salarié pour la durée de l'emprisonnement, la peine effectivement purgée pouvant d'ailleurs être plus courte que celle imposée par la sentence.

Enfin, lorsque le juge accorde au salarié la permission de poursuivre son travail tout en purgeant sa peine, l'employeur pourrait difficilement baser sa sanction sur le seul fait que le salarié est emprisonné en dehors des heures de travail.

DEUXIÈME PARTIE

**LES MANQUEMENTS DU SALARIÉ ASSOCIÉS
À L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES**

INTRODUCTION

Nous avons étudié dans la première partie de ce travail l'ensemble des manquements disciplinaires du salarié associés aux substances intoxicantes. Ces manquements constituent la partie la plus visible des problèmes causés en milieu de travail par l'alcool et les drogues, mais certainement pas la plus importante. En effet, l'alcoolisme et les toxicomanies comportent des coûts pour l'entreprise. Plusieurs auteurs ont estimé que le salarié alcoolique s'absente, ou est victime d'un accident du travail, deux à quatre fois plus souvent que ses confrères de travail²³⁸; de plus sa productivité a tendance à diminuer au fur et à mesure que sa santé se détériore, et il est plus sujet à commettre des fautes professionnelles, à entrer en conflit avec ses supérieurs hiérarchiques, avec les autres travailleurs ou la clientèle de l'entreprise. Dans la plupart des cas, les mesures disciplinaires ne sont d'aucun secours pour l'employeur, ou bien elles sont prises en dernier ressort, lorsque la situation est devenue totalement incompatible avec le maintien de la relation de travail. La mesure disciplinaire est inappropriée parce que souvent les absences du salarié alcoolique sont justifiées par un certificat médical, les accidents dont il est victime ou dont il est la cause se produisent au moment où il n'est pas intoxiqué, la baisse générale de sa productivité n'est pas immédiatement décelée par l'employeur et ce dernier l'attribue rarement aux effets de l'alcoolisme sur la concentration, la dextérité ou l'ardeur au travail du salarié. Pour ces raisons, l'employeur est réduit à défrayer tous les coûts imputables aux salariés alcooliques, du moins jusqu'au jour où le congédiement apparaît justifié par le dossier du travailleur.

À titre d'exemple, aux États-Unis où les statistiques sur les coûts associés à l'alcoolisme sont assez développées :

«... the National Council on Alcoholism has estimated the cost of lost productivity to the U.S. business community at \$12.5 billion per

238. Voir K. THOMPSON, «Alcoholism and Drug Abuse in the Workplace», *Industrial Relations Research Reports*, vol. 4, no 3, janv.-fév. 1983, p. 11; J.F. FOLLMANN, *Alcoholics and Business; Problems, Costs, Solutions*, Amacon, New-York, 1976, p. 82; D.B. LAWRENCE et D.D. STEINBRECHER, «Occupational Alcoholism Programs — Wave of the Future», *Personnel*, vol. 56, no 4, juil.-août 1979, p. 44; G. MILBOURN, «Alcohol and Drugs: Poor Remedies for Stress», *Supervisory Management*, vol. 26, no 3, mars 1981, p. 40.

annum and attributes half of that loss to absenteeism, wasted time and materials, and accidents»²³⁹.

Alors qu'au Canada :

«In 1977, according to the Addiction Research Foundation, alcohol related problems cost Ontario manufacturing industries \$75 million in reduced productivity and \$3 million for wages and salaries paid for time off work. Extrapolating these figures, and making allowance for inflation since 1977, the costs to the Canadian economy as a whole in 1979 can be estimated at about \$900 million and \$35 million respectively»²⁴⁰.

Nous ne pouvons rester insensibles à ces chiffres, et nous proposons, en conformité avec le cadre de cet ouvrage, *d'analyser dans cette dernière partie l'arbitrage des griefs dans lesquels l'alcoolisme et les toxicomanies entrent en ligne de compte*. Soulignons toutefois, qu'au-delà du droit du travail, les toxicomanies constituent un problème d'envergure en milieu de travail qui peut être abordé par une multitude d'autres disciplines; pour cette raison, *nous ne prétendons pas répondre ici aux questions relatives aux causes des toxicomanies, aux coûts qu'elles occasionnent, au rôle de la direction dans l'identification et le traitement des toxicomanes, etc.*²⁴¹

Nous diviserons cette partie en trois chapitres. Dans le premier, nous aborderons l'alcoolisme d'un point de vue médical, sans entrer dans ses détails pathologiques, mais plutôt sous les trois aspects susceptibles d'intéresser l'arbitre de grief: qu'est-ce que l'alcoolisme? comment peut-il être identifié? et quel en est le traitement et ses chances de succès? Nous laissons de côté l'étude des autres formes de toxicomanies (héroïnomanie, narcomanie, morphinomanie, etc.), d'une part parce que chacune d'elles présente des caractéristiques particulières, reliées à la nature de la substance en cause, qu'il serait difficile d'expo-

239. K. THOMPSON, *loc. cit.*, p. 11.

240. *Ibid.*, p. 11.

241. Nous ne soutenons même pas, sinon en empruntant le point de vue de personnes ou d'associations autorisées, qu'alcoolisme et toxicomanie sont des maladies dont le contrôle échappe à l'individu indépendamment du développement de l'habitude.

Mais la jurisprudence arbitrale traite différemment les cas de consommation *habituelle* d'alcool ou de drogue par opposition à un fait *isolé*; elle reconnaît le phénomène de *dépendance*; et enfin, certains arbitres, soutenus par des experts, considèrent la consommation quotidienne et démesurée d'alcool ou de drogue comme une maladie.

Pour toutes ces raisons, nous avons cru devoir traiter séparément cet aspect de la question de l'alcool et de la drogue et de leurs effets en milieu de travail.

ser, étant donné l'état actuel de la recherche, et d'autre part parce que, dans les grandes lignes, l'analogie avec les notions qui seront dégagées pour l'alcoolisme, permet de répondre aux questions qui sont l'objet de cette deuxième partie. Enfin, rappelons que l'alcoolisme est la toxicomanie invoquée dans la presque totalité des décisions recensées, il ne serait donc pas indiqué de consacrer autant d'espace à l'étude des autres toxicomanies.

Le second chapitre portera sur l'ensemble des aspects associés à l'arbitrage des griefs où l'alcoolisme ou la toxicomanie sont invoqués. Nous analyserons, notamment, la jurisprudence recensée qui compte plus de cinquante décisions.

Enfin le dernier chapitre ouvrira la voie aux autres chercheurs, en présentant sommairement les différentes solutions accessibles aux entreprises pour mettre fin, sans le recours aux mesures disciplinaires, qui aboutissent souvent à la procédure de grief, aux nombreux problèmes causés par l'alcoolisme et les autres formes de toxicomanie en milieu de travail.

CHAPITRE I

L'ASPECT MÉDICAL DE L'ALCOOLISME

Donner une définition de l'alcoolisme n'est pas une mince tâche dans la mesure où l'on dénombre plusieurs modèles conceptuels pour rendre compte de cette réalité. Les auteurs Cormier et Bonnardeaux²⁴² en proposent trois (biologique, psychologique et sociologique) alors que Ward et Marjot en suggèrent respectivement six et neuf.²⁴³ Parmi ces modèles on retrouve, entre autres, celui des Alcooliques Anonymes, mais aussi les modèles psychanalytique, behavioriste, physiologique, *etc.* On peut pratiquement dire que chaque discipline scientifique et chaque groupe social intervenant auprès des alcooliques propose sa propre définition et une approche particulière tant au niveau de l'identification de l'alcoolique, que de celui du traitement.

Cette multitude d'approches vient du fait que l'alcoolisme présente des facettes tant individuelles (psychologiques et physiques) que sociales (morales, légales, sociologiques, *etc.*), de sorte que chacune des disciplines scientifiques y trouve objet d'étude, cherchant parfois même à s'octroyer l'exclusivité de ce champ de recherche et d'intervention. L'auteur Marjot explique ainsi cette rivalité :

«There are professional rivalries in the field of alcoholism... The rise of the professions based in the social and behavioural sciences puts them in direct competition with the medical profession... If the disease concept of alcoholism is discredited then so is the power and privilege of the medical profession in the field of alcoholism. Of course, those involved with doctors in the diagnosis and treatment of diseases will be as skilful and at times, in a perhaps narrower field, more skilful than the medical profession. Under these circumstances professional boundaries, as barriers to sharing the power and privi-

242. D. CORMIER, *Toxicomanies : style de vie*, Gaétan Morin, éditeur, Chicoutimi, 1984, 175 p.; J.-F. BONNARDEAUX, *op. cit.*; pp. 90-93.

243. D. MARJOT, «The Disease Concept of Alcoholism Redefined», in *Alcoholism: A Modern Perspective*, P. GOLDING, Editor, MTP Press Limited, England, 1982, p. 83. D.A. WARD, *Alcoholism. Introduction to Theory and Treatment*, Kendall/Hunt Publishing Company, Iowa, U.S.A., 1980, pp. 4-12.

lege, up to now in the hands of doctors, become irksome and even intolerable to some.

However, it is inappropriate to overthrow the disease concept of alcoholism by reason of professional rivalries.

In any case, the field is wide enough for the activities of a host of people, lay and professional. Discussion, controversy and scientific progress are its lifeblood»²⁴⁴. (Italiques ajoutées)

Quant à nous, notre propos n'est pas de prendre parti dans ces polémiques, mais simplement de souligner qu'elles existent et que notre choix de présenter l'alcoolisme davantage d'un point de vue médical dans ce chapitre, n'est pas gratuit ni exempt d'implication eu égard à ces débats. En fait, il s'agit pour nous de solutionner certains problèmes spécifiques à l'arbitrage des griefs et auxquels l'expertise médicale est essentielle, à savoir l'alcoolisme peut-il être assimilé à une maladie au sens où l'entendent les conventions collectives et justifier des absences? jusqu'à quel point la volonté du salarié est-elle en cause aux différentes phases du développement de l'alcoolisme? à quelle phase peut-on dire que le salarié est alcoolique? comment et par qui l'alcoolique peut-il être identifié? sur quoi peut se baser l'arbitre pour juger si les fautes commises par le salarié alcoolique sont susceptibles de ne plus se reproduire à la suite d'un traitement? *etc.*

C'est donc dans le but de répondre à ces questions que nous privilégions une approche médicale, parce que c'est ainsi que le problème se pose en arbitrage de griefs. Évidemment, lorsque nous traiterons, au chapitre III, de l'alcoolisme en milieu de travail d'une façon moins restreinte, nous serons appelés à faire état de l'approche des autres disciplines pour enrayer ce fléau, notamment l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'identification rapide des alcooliques potentiels, la mise sur pied de programmes d'aide aux salariés vivant divers problèmes personnels, *etc.*

244. *Ibid.*, p. 85.

SECTION I

Définition de l'alcoolisme

Bien que certaines disciplines scientifiques n'admettent pas que l'alcoolisme soit une maladie, nombreux sont les organismes médicaux à le reconnaître ainsi, notamment, l'Organisation Mondiale de la Santé.²⁴⁵ On peut retenir plusieurs formules définissant l'alcoolisme :

«... any form of drinking which in its extent goes beyond the traditional and customary dietary use, or the ordinary compliance with social drinking customs of the whole community concerned, irrespective of the extent to which such etiological factors are dependent upon heredity, constitution, or acquired physiopathological and metabolic influences...»²⁴⁶.

ou encore

«... a pathological dependency on ethanol as it is classified under Section 303.2 in the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, second edition, of the American Psychiatric Association...»²⁴⁷

ou encore

«... any use of alcoholic beverages that causes any damage to the individual or society or both»²⁴⁸.

Ces définitions ont toutes le défaut d'être forcément incomplètes, trop restrictives ou encore trop larges. Il est préférable, selon nous, de laisser de côté l'idée d'une définition juste, pour identifier plutôt les éléments constituant une description clinique de l'alcoolisme²⁴⁹.

245. Les organismes suivants ont également reconnu l'alcoolisme comme une maladie : *l'American Medical Association, l'American Psychiatric Association, l'American Public Health Association, l'American Hospital Association, l'American Psychological Association, la National Association of Social Workers, l'American College of Physicians, etc.* Ils sont mentionnés dans : *Alcoholism. Progress in Research and Treatment*, P.G. BOURNE et R. FOX, Editors, Academic Press, New-York, London, 1973, p. 8. L'alcoolisme est également reconnu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-77 c. 33 comme étant une déficience et fait ainsi partie des motifs illicites de discrimination. Voir S.C. 1980-81-82-83, c. 143, art. 12.

246. J.F. FOLLMAN, *op. cit.*, p. 29.

247. *Ibid.*, p. 29.

248. *Ibid.*, p. 30.

249. Cette description est adaptée de D. MARJOT, *op. cit.*, pp. 81-82.

A - Description clinique de l'alcoolisme

Le premier élément est l'absorption quotidienne d'une dose critique d'alcool. Cette dose est évaluée à 240 grammes ou plus d'alcool pour un homme pesant 70 kilogrammes. Évidemment, point n'est besoin que cette quantité soit absorbée quotidiennement, l'année durant; on peut la considérer plutôt comme une dose moyenne par jour.

Le second élément consiste en des périodes d'intoxication alcoolique durant lesquelles l'individu ressent les effets plus ou moins prononcés de l'intoxication. Ces effets ont été décrits ailleurs dans ce travail.

Le troisième élément est la consommation par habitude (*addiction*) de la dose critique d'alcool. Que cette consommation soit régulière ou intermittente, elle est néanmoins sans cesse récurrente. Chez certains alcooliques, on observe fréquemment une perte de contrôle, une fois le premier verre absorbé, les conduisant chaque fois à boire jusqu'à l'intoxication avancée.

Le quatrième élément est la dépendance de l'individu à l'égard de l'alcool. Il ne peut atteindre l'état physique et psychologique qu'il perçoit comme étant normal, sans absorber une certaine quantité d'alcool, puisqu'en l'absence d'une telle dose, des symptômes de sevrage apparaissent tels les tremblements, la fièvre, les hallucinations, les troubles du rythme cardiaque, le *delirium tremens*, etc..

Le dernier élément concerne l'apparition de troubles sociaux touchant la vie familiale et professionnelle de l'alcoolique, ses relations d'amitié, sa situation financière, etc.; apparaissent également divers problèmes de santé causés par l'alcool notamment les infections pulmonaires plus fréquentes, les désordres gastro-intestinaux, la cirrhose alcoolique, les myopathies, les carences nutritionnelles, les désordres psychologiques, etc. Tous les alcooliques ne vivent pas nécessairement tous ces troubles sociaux et toutes ces maladies.

L'alcoolisme se développe au fil des ans, et entre le « buveur occasionnel » et l'alcoolique chronique il y a une infinité de possibilités. Chaque cas est un cas d'espèce, ce qui rend tous les modèles descriptifs difficiles à appliquer de manière généralisée. Il est cependant intéressant de diviser l'évolution de l'alcoolisme en différentes phases, permettant à l'aide de critères précis de distinguer la personne alcoolique de l'ensemble des gens qui consomment de l'alcool à l'occasion. Jellinek

retient quatre phases principales: la phase préalcoolique, la phase prodromale, la phase cruciale et la phase chronique.²⁵⁰

B- Les quatre phases de l'évolution de l'alcoolisme selon Jellinek

1. La phase préalcoolique

La consommation d'alcool est socialement acceptée et encouragée dans nos sociétés occidentales. Au début, l'individu consomme de l'alcool d'une façon et dans des occasions dites normales. Contrairement au buveur social, l'alcoolique potentiel, ayant fait la relation entre l'usage de l'alcool et le soulagement des tensions et du stress, en vient progressivement à utiliser l'alcool pour ces effets. Dans la première moitié de cette phase, il aura recours à l'alcool occasionnellement pour soulager ses tensions. Le recours à l'alcool dans ce but deviendra constant; cet usage diminuant sa tolérance au stress lorsqu'il est sobre, il recourra quotidiennement à l'alcool dans ce but, à la fin de cette phase.

2. La phase prodromale

Le début de cette phase se caractérise par l'apparition de «trous de mémoire». L'individu peut, sans être fortement intoxiqué, s'adonner à des activités complexes, tenir une conversation sérieuse, mais le lendemain ne se souvenir de rien. Ces pertes de mémoire doivent toutefois être distinguées de celles qui peuvent survenir à la suite d'une intoxication sévère. Durant cette phase, l'alcool devient pour l'individu une drogue dont il a besoin. Il commence vaguement à réaliser que sa consommation d'alcool est différente de celle des autres. Il boit de plus en plus souvent à l'insu de ses pairs, pour ne pas susciter de leur part un jugement défavorable à son égard. Il devient préoccupé par l'alcool, et se demande toujours s'il y en aura suffisamment là où il va. Face à cette hantise, il boit en prévision d'un manque d'alcool, avalant souvent d'un trait le contenu de son verre. Au fil de l'évolution de cette phase, il développe un sentiment de culpabilité, écartant régulièrement l'alcool de ses conversations avec les gens susceptibles de lui reprocher de trop boire.

250. Voir: D.A. WARD, *op. cit.*, pp. 13-23, où le texte de Jellinek sur les phases de l'alcoolisme est reproduit. Le lecteur prendra garde de ne pas considérer la description de ces quatre phases comme le modèle invariable de l'évolution de l'alcoolisme. Il s'agit plutôt ici d'illustrer la gradation des problèmes auxquels risque de se voir confronté l'individu au fur et à mesure que sa consommation d'alcool s'accroît.

3. La phase cruciale

À cette phase, le buveur perd le contrôle de la quantité consommée. Dès l'absorption d'un premier verre débute une réaction en chaîne, perçue par l'individu comme un besoin physique d'alcool ressenti par son organisme. Ce besoin prend fin, habituellement, lorsqu'il est trop ivre ou malade pour continuer à boire. Même s'il y a perte de contrôle une fois le premier verre absorbé, l'individu peut encore décider quand il boira ou non. On observe pour cette raison des périodes plus ou moins longues d'abstinence totale dans cette phase. Le buveur ignore que cette perte de contrôle est inhérente, dans son cas, à la consommation d'alcool à long terme, et il croit toujours d'une fois à l'autre, qu'il pourra se contrôler. Avec l'évolution de cette phase, l'individu rationalise de plus en plus son comportement de buveur. Sachant qu'il doit continuer à boire, ne connaissant pas de solution à son problème, il invoque diverses raisons et excuses, de façon à contrer les pressions sociales émanant de la réprobation de son comportement par ses pairs.

À la fin de cette phase, l'individu s'isole de son milieu social et devient agressif envers les autres. Il peut quitter son conjoint, ses amis, son emploi, *etc.* Toute sa vie est maintenant centrée sur l'alcool et déjà des troubles de santé, consécutifs à l'usage incontrôlé de l'alcool, apparaissent, nécessitant souvent l'hospitalisation. L'individu est fréquemment intoxiqué et sa consommation en vient à débiter dès le réveil, tôt le matin.

4. La phase chronique

À ce stade, l'individu est intoxiqué chaque jour et souvent durant des périodes prolongées. Il est alors sujet à une détérioration physique et psychologique importante, dont les symptômes du sevrage, lorsqu'il est privé d'alcool, ne sont qu'un aspect. Il boit davantage pour combattre ces symptômes que pour soulager les tensions et le stress de la vie quotidienne, comme c'était le cas à la phase préalcoolique. Une autre caractéristique de cette phase est la baisse de la tolérance de l'individu à l'alcool. Une intoxication avancée survient après l'absorption d'une quantité de moitié inférieure à celle qu'il devait prendre, auparavant, pour un effet similaire. Sans aide et laissé à lui-même, l'alcoolique mourra des suites de sa maladie.

Notons que Jellinek distingue deux types d'alcooliques : le type *addictive* et le type *non-addictive*. La différence principale entre les deux, c'est que l'alcoolique *non-addictive* ne perd que rarement le contrôle de la quantité consommée, même si elle demeure la plupart du temps supérieure à celle de ses pairs. De plus, il ne vit pas les «trous de mémoire»

décrits à la phase prodromale, sauf le lendemain d'une intoxication avancée.

Rappelons que l'alcoolisme, ainsi décrit, présente dans les quatre phases des aspects psychologiques touchant les motivations de l'individu à boire, son comportement social, son attitude vis-à-vis lui-même et les autres, *etc.*, ainsi que dans les trois dernières phases, des aspects physiques touchant sa santé physique ou mentale.

SECTION II

Identification de l'alcoolique

Il existe différentes méthodes pour déceler l'alcoolisme²⁵¹ et elles visent toutes plus ou moins les mêmes buts, à savoir aider à mieux connaître le phénomène, permettre l'identification rapide des alcooliques réels ou potentiels, prévenir les mauvais diagnostics et fournir des indications précises aux responsables du traitement et de la réadaptation. La méthode que nous résumons ici est celle développée par le *National Council on Alcoholism*.²⁵²

Partant de l'idée que l'alcoolisme est caractérisé par une dépendance physique et psychologique à l'alcool, le diagnostic se fait en évaluant deux groupes de données sur l'individu.

Le premier groupe comprend les données physiologiques et cliniques. Elles sont obtenues grâce au concours de l'individu.

Le second groupe comprend des données sur le comportement, la psychologie et les attitudes de l'individu. Elles sont obtenues de l'individu lui-même, mais également de ses proches, parents ou amis.

L'ensemble des données recueillies est divisé en critères majeurs auxquels on associe le chiffre 1, et en critères mineurs auxquels on associe les chiffres 2 ou 3 selon leur importance dans la détermination de l'alcoolisme. À la suite de l'histoire de cas de l'individu, de l'examen médical, des résultats aux tests de laboratoire et d'autres observations, notamment les témoignages des proches, les données sont évaluées de manière à établir le diagnostic. La compilation des données et l'analyse des résultats peuvent conduire à trois appréciations différentes, dont seule la première confirme l'alcoolisme. La personne classée dans la deuxième catégorie est fortement soupçonnée d'être alcoolique, mais d'autres preuves devraient être obtenues. Quant à la personne qui

251. Par exemple: *The Michigan Alcoholism Screening Test, The Munich Alcoholism Test*. Voir à ce sujet: D.A. WARD, *op. cit.*, p. 242 et seq.; W. FEVERLEIN, Ch. RINGER, H. FUFNER et K. ANTONS, «Diagnosis of Alcoholism: the Munich Alcoholism Test (MATL)», in *Alcoholism: A Modern Perspective*, P. GOLDING, Editor, MTP Press Limited, England, 1982, pp. 115 et seq.

252. Voir D.A. WARD, *op. cit.*, pp. 230-241; aussi sommairement résumée dans J.F. FOLLMANN, *op. cit.*, pp. 33-34.

correspond à la troisième catégorie, elle présente des signes qui sont fréquents chez les alcooliques, mais qui ne constituent pas, en soi, une forte indication de l'existence de cet état. Elle peut être soupçonnée aussi d'être alcoolique, mais plusieurs autres signes sont absents.

À titre d'exemple, nous allons maintenant présenter pour chacun des deux groupes de données, les critères majeurs et quelques critères mineurs du diagnostic de l'alcoolisme. Les chiffres entre parenthèses indiquent l'importance du critère dans la détermination de l'alcoolisme.

Tableau XI
Critères majeurs et mineurs du diagnostic de l'alcoolisme

Premier groupe: données physiologiques et cliniques

A — La dépendance physiologique

1. Manifestation de symptômes de sevrage
 - a) stupeur (1);
 - b) hallucinations (1);
 - c) crises (1);
 - d) *delirium tremens* (1).
2. Preuve d'une tolérance aux effets de l'alcool
 - a) une concentration d'alcool supérieure à 150 mg/100 ml de sang, sans signe d'une intoxication avancée (1);
 - b) l'absorption de 26 onces de spiritueux (ou l'équivalent en bière ou vin) par jour et pour plus d'une journée consécutivement, chez l'individu pesant 80 kilogrammes. (1)
3. Pertes de mémoire dues à l'alcool (2).

B — Les signes cliniques de maladies associées à l'alcool

- a) hépatite alcoolique (1);
- b) pancréatite (en l'absence de cholelithiasis) (2);
- c) gastrite chronique (3);
- d) dégénérescence cérébrale alcoolique (1);
- e) myopathie alcoolique (2);
- f) *etc.*

A et B — Plusieurs autres critères mineurs

- haleine d'alcool lors de l'examen (2);
- faciès d'alcoolique (2);
- augmentation de la fréquence des infections (3);
- arythmie cardiaque (3);
- tachycardie (3);
- diaporésie nocturne (3);
- ecchymoses aux extrémités des jambes et des bras, ainsi qu'à la poitrine (3);

- ensemble des résultats des tests de laboratoire (chiffré 2 ou 3 selon le test);
- *etc.*

Deuxième groupe : données sur le comportement, la psychologie et les attitudes de l'individu

On recherche ici tous les signes comportementaux démontrant la dépendance psychologique de l'individu à l'alcool

1. L'individu continue à consommer de l'alcool contrairement à l'avis de son médecin (1);
2. L'individu continue à consommer de l'alcool en dépit des problèmes sociaux que lui cause ce comportement (*e.g.* perte d'emploi, troubles familiaux, arrestation à la suite d'ivresse au volant, *etc.*) (1);
3. L'individu se plaint d'avoir perdu le contrôle de sa consommation d'alcool (2).
4. Plusieurs autres critères mineurs
 - absorber les consommations d'un trait (3);
 - boire à l'insu des autres (2);
 - boire le matin au lever (2);
 - tentatives répétées de cesser de boire de l'alcool (2);
 - usage flagrant de n'importe quelle sorte d'alcool (1);
 - baisse de niveau social (*skid row*) (2);
 - excuses médicales variées justifiant des absences du travail (2);
 - perte d'intérêt dans les activités non reliées à la consommation d'alcool (2);
 - allusions fréquentes à l'alcool, à l'ébriété, *etc.* lorsque l'individu parle librement (2);
 - consommation d'alcool pour combattre l'insomnie, l'anxiété, la dépression, *etc.* (2);
 - changements inexplicables dans les relations familiales, sociales ou professionnelles (3);
 - plaintes du conjoint au sujet des habitudes de consommation de l'individu (2);
 - séparation, divorce (3);
 - ressentiment, jalousie, paranoïa (3);
 - état dépressif, préoccupations suicidaires (3);
 - *etc.*

Deux remarques compléteront cette section. D'abord, le diagnostic de l'alcoolisme comporte l'évaluation de données médicales relatives à l'état de santé de l'individu, et seul un médecin est habilité à faire cette évaluation. Deuxièmement, parmi les signes comportementaux indiquant la dépendance psychologique de l'individu à l'alcool, on en

retrouve un certain nombre qui sont reliés à la vie professionnelle: absentéisme et retards fréquents motivés par des raisons médicales variées, intoxications fréquentes au travail, insubordination, agressivité envers les autres, baisse du rendement, *etc.* Il faut donc garder en mémoire que l'employeur, les supérieurs hiérarchiques et les confrères de travail sont autant de gens dont le témoignage peut servir, en partie, au diagnostic de l'alcoolisme chez un salarié.

SECTION III

Le traitement et ses pronostics

Comme il y a plusieurs modèles conceptuels de l'alcoolisme, il y a autant d'approches pour le traiter.²⁵³

Par exemple, les tenants du modèle behavioriste refusent de considérer l'alcoolisme comme une maladie, mais croient plutôt que l'individu est aux prises avec un problème d'alcool parce que des facteurs extérieurs favorisent et renforcent, chez lui, cette consommation. Pour eux, le traitement vise à agir au niveau de ces facteurs extérieurs, mais à l'inverse, en mettant l'accent sur tous ceux qui entraînent, chez l'individu, une réduction de sa consommation d'alcool²⁵⁴.

En pratique, cependant, le modèle médical est le plus largement répandu et c'est le type de traitement qui s'y rattache qu'on retrouve le plus souvent dans les grandes villes où les ressources nécessaires à la mise sur pied de programmes de traitement des alcooliques sont disponibles.

Puisque l'alcoolisme, tel que défini, affecte l'individu sur deux plans, physique et psychologique, le traitement se divise en deux approches qui sont la plupart du temps simultanées. D'abord, l'approche proprement médicale vise à soigner la santé physique de l'individu. Il s'agit de désintoxiquer l'individu et de soulager les symptômes de sevrage. En même temps, on traite les maladies associées à l'usage prolongé de l'alcool (ulcères gastriques, carences alimentaires, cirrhose, *etc.*). Dans certains programmes, les médecins prescrivent des médicaments visant à décourager la consommation d'alcool²⁵⁵. D'autres prescrivent aussi des tranquillisants pour combattre l'anxiété et les tensions causées par la privation d'alcool; cette pratique est toutefois fortement mise en

253. Voir D.A. WARD, *op. cit.*, pp. 4-12.

254. Voir P.M. MILLER et D.H. BARLOW, «Behavioral Approaches to the Treatment of Alcoholism», in D.A. WARD, *op. cit.*, pp. 318-329.

255. «L'ingestion d'alcool après la prise de disulfirame provoque des réactions extrêmement désagréables telles que suffusion de la face, palpitations, céphalées, tachycardie, hyperventilation, nausées et vomissements et parfois, affaissement suivi de somnolence; la récupération est totale après un épisode de sommeil» Voir: *Compendium des Produits et Spécialités Pharmaceutiques 1983*. Association pharmaceutique canadienne, Ottawa, Canada, p. 45, pour plus de détails. Le disulfirame est connu commercialement sous les noms suivants: Antabuse, Abstinyl et Refusal.

question, parce que l'alcoolique court alors le risque de développer, à la place de sa dépendance à l'alcool, une dépendance aux tranquillisants, ou bien s'il reprend de l'alcool en cours de traitement, les effets seront combinés à ceux des tranquillisants, ce qui est très peu souhaitable. Ce traitement médical est relativement court; souvent deux semaines suffisent.

Quant à l'approche psychologique du traitement, il existe une foule de possibilités pour aider l'alcoolique à vaincre sa dépendance. Que ce soit le recours à l'aide du mouvement des Alcooliques Anonymes, à la famille et aux proches, aux thérapies de groupe, aux réunions quotidiennes ou hebdomadaires; qu'il s'agisse de psychologues, de travailleurs sociaux, de bénévoles, *etc.*, cette partie du traitement doit s'échelonner sur plusieurs mois et même des années. Le traitement demande une grande dose de bonne volonté de la part de l'alcoolique et les rechutes font partie de la nature même de l'alcoolisme.

L'abstinence totale, envisagée comme but fondamental du traitement de l'alcoolisme, est une notion fortement controversée. Selon la distinction faite par Jellinek entre l'alcoolique *addictive* et le *non-addictive*, on pourrait croire que le second pourrait revenir, à la suite du traitement, à une consommation occasionnelle et «normale» d'alcool, étant donné qu'il perdait rarement le contrôle de ses facultés, son seul problème ayant été la fréquence élevée de ses consommations et l'ampleur des quantités absorbées. Par contre, le premier type, selon Jellinek, serait porteur d'un facteur X responsable de cette perte de contrôle; pour lui donc, le retour à une consommation «normale» est hors de question. En l'absence de recherches plus poussées sur l'existence de ce facteur X, et de statistiques étoffées sur les anciens alcooliques qui ont réussi à reprendre de l'alcool modérément, la controverse sur l'abstinence totale comme but du traitement de l'alcoolisme se poursuit.

Qu'en est-il maintenant, de l'efficacité du traitement de l'alcoolisme? En fait, on ne peut parler de façon générale de l'efficacité du traitement qu'avec précaution, dans la mesure où les programmes sont spécifiques à un hôpital, une fondation, un groupe de travailleurs sociaux ou de bénévoles, et que les statistiques de succès de chacun des programmes sont difficilement comparables, entre autres raisons, parce que les critères d'évaluation du succès du traitement, de même que la période de temps durant laquelle les alcooliques sont suivis, ne sont pas uniformisés. Ainsi, plusieurs d'entre eux peuvent être considérés réadaptés deux ans après le traitement, mais qu'en est-il cinq ans plus tard? Par ailleurs, un des mouvements les plus actifs dans le traitement de l'alcoolisme, celui des Alcooliques Anonymes, fonctionne

sous le couvert de l'anonymat, rendant ainsi, à toutes fins pratiques, impossible l'évaluation de son taux de succès.

Néanmoins, l'auteur Kincannon, se basant sur une revue des auteurs, présente quelques statistiques générales sur l'efficacité du traitement de l'alcoolisme :

«A review of the 265 published studies of psychologically oriented treatment of alcoholism suggests that the average improvement rate for treated alcoholics is 65% (SD 19.6%) and full remission rates average 25% (SD 16.3%)»²⁵⁶.

D'une façon plus précise, l'auteur Anderson rapporte que le taux de succès est plus élevé chez les alcooliques qui suivent un programme de traitement intégré à l'entreprise :

«The recovery rates appear to be much higher for the so-called alcoholic in industry, that is, the alcoholic who is admitted to a comprehensive programme. Typically such clients have steady jobs, an intact family, and a home and community to which to return. The recovery rate for this particular group of alcoholics is closer to 80%»²⁵⁷.

Nous ne voulons pas nous attarder sur ces chiffres, ils servent surtout à donner au lecteur un ordre de grandeur facilitant la compréhension des chances de succès d'un traitement de l'alcoolisme. Deux points sont cependant à mettre en évidence. D'une part, ces chiffres démontrent bien la gravité de la dépendance à l'alcool et les difficultés énormes qu'il y a à s'en libérer. D'autre part, ils soulignent l'intérêt du traitement des alcooliques par des programmes intégrés à l'entreprise, étant donné le taux de succès plus élevé de ceux-ci. Nous reviendrons au chapitre III sur ces programmes, et nous présenterons quelques statistiques plus détaillées.

Pour l'instant, abordons le point de vue de l'arbitre de grief. On constate alors la relative inutilité de ces taux de succès, puisqu'ils donnent le nombre d'individus, sur un total de cent, pour lequel le traitement est susceptible d'être bénéfique, tandis que l'arbitre, pour sa part, doit juger de la réadaptation du travailleur intéressé au grief. Pour

256. J.C. KINCANNON, «Alcohol Problems in Social Network: A Phoenix too Frequent» in *Alcoholism: A Modern Perspective*, P. GOLDING, Editor, MTP Press Limited, England, 1982, p. 53.

257. D.J. ANDERSON, «The Minnesota Experience», in P. GOLDING, *op. cit.*, p. 18.

cette raison, il doit évaluer chaque fois, un cas d'espèce. Nous ne pouvons fournir, de ce point de vue, que quelques grandes indications permettant de juger de la réadaptation d'un alcoolique.

D'abord, le taux de succès du programme particulier suivi par l'individu est déjà une indication de l'efficacité du traitement.

Ensuite, il faut déterminer depuis combien de temps l'individu a cessé de consommer de l'alcool. Plus cette période est longue, plus les chances de succès sont bonnes.

Troisièmement, il faut vérifier si l'individu n'a pas remplacé sa dépendance à l'alcool, par une dépendance à une autre substance intoxicante.

Enfin, un dernier indice de l'efficacité du traitement et de la réadaptation, c'est la résolution par l'individu des divers problèmes sociaux causés par son alcoolisme; et son attitude générale tout au long du traitement et vis-à-vis son avenir. À ce niveau, sa motivation personnelle et sa détermination à guérir sont des atouts essentiels. Bien entendu, pour l'alcoolique les problèmes au travail constituent souvent une large part des troubles sociaux causés par sa consommation d'alcool et l'arbitre ne peut juger si le salarié a résolu ses problèmes professionnels puisque l'individu fait un grief, la plupart du temps, pour être réintégré dans ses fonctions. L'arbitre pourra cependant évaluer, en plus des trois critères mentionnés ci-haut, si le salarié a réglé les problèmes familiaux, financiers, les démêlés avec la justice, *etc.* qu'il vivait au temps où il buvait.

Maintenant que nous avons traité, dans ce chapitre, des diverses questions relatives à l'alcoolisme, envisagé d'un point de vue médical, nous pouvons étudier l'arbitrage des griefs soumis par le salarié alcoolique.

CHAPITRE II

L'ARBITRAGE DES GRIEFS SOUMIS PAR LE SALARIÉ ALCOOLIQUE

Ce chapitre se divise en trois sections. La première est consacrée à l'approche disciplinaire; nous y accorderons peu d'espace étant donné que ce sont les principes décrits à la partie II de ce travail, qui sont alors appliqués par les arbitres.

La section II présentera les deux autres approches qui postulent toute deux que l'alcoolisme du salarié est une maladie. Dans un premier temps nous verrons comment s'établit la preuve de l'alcoolisme du salarié, ensuite nous examinerons simultanément pour les deux approches, l'attitude des arbitres selon que le manquement reproché au salarié alcoolique est de nature disciplinaire ou non.

La troisième section portera sur quelques problèmes spécifiques à la réintégration du salarié et aux programmes de réadaptation existant dans certaines entreprises.

L'unanimité n'est pas faite chez les arbitres concernant la façon de juger les griefs des salariés alcooliques. Une chose toutefois est certaine: l'alcoolisme, en soi, n'est pas un motif justifiant l'imposition d'une mesure patronale, seuls les manquements qu'il cause tombant sous l'autorité de l'employeur. Cette assertion découle du principe général voulant que la vie privée du salarié et ses comportements à l'extérieur du travail ne concernent pas l'employeur²⁵⁸. L'arbitre Perrin précise:

«...le comportement alcoolique que l'employeur peut d'abord et avant tout reprocher à son employé est celui qui se manifeste au travail même, celui qui influe sur le rendement au travail ou celui qui empêche d'assumer les fonctions. Le tout par opposition au comportement alcoolique qui ne se manifeste et n'a de répercussion que dans la vie privée»²⁵⁹.

258. Pour plus de détails voir *supra*, partie 1 chapitre II.

259. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique*, D.F.P.Q., dossier no 03-66-3344, le 22 août 1969, J. Perrin, arbitre, p. 6.

Aux États-Unis le même principe s'applique :

«Predictably, since mental disorder, drug addiction, or alcoholism standing alone are not grounds for discharge (...) it is the employee's inability to perform a proper day's work or his misconduct that the employer should, and generally does, rely on»²⁶⁰.

L'analyse de la jurisprudence canadienne recensée, permet comme l'on fait deux auteurs américains²⁶¹, de regrouper les décisions arbitrales selon trois approches différentes²⁶² l'approche exclusivement disciplinaire, l'approche exclusivement axée sur la réadaptation du salarié alcoolique et l'approche mixte qui combine des éléments des deux précédentes, à savoir l'imposition de sanctions disciplinaires et l'octroi de possibilités de réadaptation²⁶³.

260. J.M. SPENCER, «The developing notion of employer responsibility for the alcoholic, drug addicted or mentally ill employee: an examination under federal and state employment statutes and arbitration decisions», *St-John's Law Review*, vol. 53, Summer 1979, no 4, pp. 691-692.

261. Voir T.S. DENENBERG et R.Y. DENENBERG, *Alcohol and Drugs Issues in the Workplace*, The Bureau of National Affairs Inc., Washington, D.C., 1983, pp. 3-4.

262. Il faut voir cette classification comme un effort théorique visant à faciliter l'analyse de l'alcoolisme en arbitrage de griefs, et non pas comme un portrait exact de la réalité. Considérer ces trois approches comme fermées et mutuellement exclusives ne permettrait pas de tenir compte de toutes et chacune des décisions rendues sur le sujet.

263. Nous emploierons dans la suite du texte le terme «réadaptation» pour signifier le processus par lequel l'alcoolique reprend une vie normale grâce au traitement, de préférence au terme «réhabilitation» qui a une connotation péjorative eu égard à l'état précédant le retour à la normalité.

SECTION I

L'approche disciplinaire

L'approche disciplinaire consiste à juger les manquements du salarié alcoolique exclusivement selon les principes de la discipline industrielle. On ne peut pas dire que les arbitres qui adoptent cette approche rejettent le fait que l'alcoolisme soit une maladie. Ils rejettent plutôt l'idée d'associer les manquements du salarié à sa maladie, ou alors ils refusent de le décharger de la responsabilité de ses fautes en raison de celle-ci.

L'idée-maîtresse d'une telle approche, consiste à considérer l'alcoolisme comme une maladie différente des autres, en admettant qu'elle requiert une large part de volonté à la fois pour la contracter et pour en guérir. Ainsi, à l'instar d'autres manquements associés à la santé du salarié, mais face auxquels il possède un certain contrôle, tel l'absence causée par une visite de routine chez un médecin ou un dentiste, ou pour subir une opération volontaire (vasectomie, chirurgie esthétique, etc.)²⁶⁴, les fautes du salarié alcoolique lui sont imputables. Il est responsable de sa maladie et des manquements qui s'y rattachent et il demeure de son ressort de se faire ou non traiter. L'employeur est donc justifié de réagir en imposant des sanctions disciplinaires proportionnelles à la gravité de la faute et dont la sévérité progresse au fur et à mesure que le salarié récidive. Tous les manquements, y compris l'absence, le retard et la baisse de rendement associés à l'alcoolisme sont considérés comme volontaires²⁶⁵.

Nous ne comptons pas nous attarder sur cette approche, considérant que nous l'avons clairement examinée dans la première partie de ce

264. Voir E.E. PALMER, *op. cit.*, p. 664; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, p. 268-269.

265. Voir les décisions suivantes à titre d'exemples de l'approche disciplinaire: *C.T.C.U.M. c. La Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés connexes au transport de la C.T.C.U.M.*, (1979) S.A.G. 281, le 19 fév. 1979, R. Tremblay, arbitre; *Gouvernement du Québec c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité ouvriers) et F. Arsenau*, D.F.P.Q., dossier no 02-78-006945, le 6 janv. 1983, J. Bérubé, arbitre; *Eldorado Nuclear Ltée et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 13173*, dossier no 79-4-E-1 (Travail Canada, texte intégral), le 23 avril 1979, J.D. O'Shea, arbitre; *Abex Industries Limited and International Chemical Workers Union, Local 175*, (1979) 51 C.I.R.P.D. 904 (texte intégral), le 31 oct. 1978, S.R. Ellis, arbitre; *Air Canada et L'association canadienne des employés du transport aérien*, dossier no 82-3-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 23 fév. 1982, R. Tremblay, arbitre.

travail. D'ailleurs, on peut croire que dans plusieurs des affaires citées dans cette partie, les manquements du salarié associés à l'alcool, jugés selon les principes applicables en matière disciplinaire, impliquaient probablement un salarié alcoolique. Ceci s'explique, notamment par le fait que les manquements disciplinaires du salarié alcoolique sont plus évidents, aux yeux de l'employeur, que l'absentéisme ou la baisse de rendement par exemple, et parce que la sanction qui s'y applique est plus facile à justifier devant l'arbitre de grief²⁶⁶. On ne peut donc blâmer les arbitres d'adopter une approche disciplinaire dans la mesure où la partie syndicale ne base pas sa défense sur l'état de santé du salarié pour expliquer ses manquements, et partant, ne demande pas la réadaptation²⁶⁷.

Il est en effet surprenant que l'alcoolisme en tant que maladie soit si peu invoqué en arbitrage de grief; le développement des recherches médicales et la reconnaissance grandissante de ce problème dans la société changeront peut-être cette situation. Pour l'instant, du moins aux dires de Marmo, la situation n'évolue pas:

«In fact, if the four major union positions in representing alcoholic employees (the denial of management's evidence, the claim of procedural irregularities, the admission of alcoholism combined with a request for rehabilitation, and the admission of alcoholism without arguing for rehabilitation) are examined over time, there are no significant changes in the relative use of these arguments. The median decisional year in each of these four categories is not significantly different. This indicates that the union argument in favor of rehabilitation has not been used with increasing frequency since it was first advanced about 20 years ago»²⁶⁸.

266. À propos des griefs soumis par les salariés alcooliques, deux auteurs rapportent: «... absenteeism was cited as the reason for the discharge in only 8 percent of the cases, while «intoxication on the job» «drinking on the job» and «possession of alcohol» were given as the reason for 75 percent of the discharges. Thus, published arbitration awards classified by the reporting services under «alcoholism» «drugs» or «emotional disturbance» are prone to miss discharges that stem from alcoholism but are actually classified under excessive absenteeism», G. C. SOMERS, «Alcohol and the Just Cause for Discharge», *Proceedings of the 28th Annual Meetings*, National Academy of Arbitrators, Madison, Wisconsin, 1975, p. 111.

267. Au sujet des salariés pour lesquels un traitement de l'alcoolisme aurait été justifié, l'auteur Marmo écrit: «It is impossible to determine from an examination of written arbitration awards why, in 65 percent of the cases in Potential Rehabilitation Base, unions did not choose to request rehabilitation», M. MARMO, «Arbitrators View Alcoholic Employees, Discipline or Rehabilitation», *The Arbitration Journal*, vol. 37, no 1, mars 1982, p. 18.

268. M. MARMO, *loc. cit.*, pp. 20-21.

SECTION II

L'approche basée sur la réadaptation et l'approche mixte

Avant d'aborder les deux autres approches jurisprudentielles, nous étudierons la preuve de l'alcoolisme du salarié, puisque ces deux approches ont en commun la reconnaissance de l'alcoolisme comme maladie.

A - La preuve de l'alcoolisme du salarié

Puisque des arbitres considèrent l'alcoolisme comme une maladie et adoptent en ce sens une approche particulière, l'établissement de la preuve que le salarié en est atteint, revêt une grande importance, le salarié alcoolique devant être distingué du buveur occasionnel.

Comme nous l'avons longuement montré au chapitre précédent, l'alcoolisme est une réalité complexe, il se développe au fil des ans, et ne peut être identifié que sur la base de données physiques et psychologiques obtenues grâce au concours de l'individu et de ses proches. Pour ces raisons, la preuve de l'alcoolisme requiert le témoignage d'un expert²⁶⁹. Dans ce cas, il s'agira vraisemblablement d'un médecin, parce qu'il est le seul habilité à analyser les données proprement médicales concernant l'état de santé d'un salarié.

Par ailleurs, il existe diverse façon d'identifier l'alcoolisme et certaines sont plus rigoureuses que d'autres; il n'est donc pas impossible que la partie opposée soumette au tribunal d'arbitrage le témoignage contradictoire d'un autre médecin. Dans ces cas «le tribunal n'est cependant pas lié par [ces témoignages] et il lui appartient de retenir l'opinion qui lui semble la plus fondée à la lumière des éléments de preuve de l'ensemble du dossier»²⁷⁰. Parmi ces éléments, on retrouve notamment le comportement du salarié au travail, son attitude vis-à-vis ses supérieurs hiérarchiques, ses compagnons de travail ou la clientèle

269. Au sujet du témoignage d'un expert en arbitrage de griefs voir : E.E. PALMER, *op. cit.*, pp. 95-96; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, pp. 160-161. D'autre part, l'aveu judiciaire par le salarié de sa condition alcoolique n'est pas concluant, dans la mesure où il l'allègue lui-même.

270. F. MORIN et R. BLOUIN, *Précis de l'arbitrage des griefs*, Collection Relations du travail, Département des relations industrielles, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1980, p. 346.

de l'entreprise, de même que les éléments pertinents de son dossier d'emploi.

L'arbitre peut ensuite évaluer si le salarié est alcoolique. Dans les cas où les témoignages médicaux sont contradictoires, un plus grand poids devrait être accordé à celui du médecin dont la formation et l'expérience en matière d'alcoolisme sont reconnues, tout comme le témoignage d'un cardiologue sur l'état de santé cardiaque d'un salarié est préférable à celui d'un omnipraticien²⁷¹. Certes, l'avis du médecin, pour être valable, doit être fondé sur des données médicales (examen du patient, tests de laboratoire, *etc.*) et non pas sur des oui-dires²⁷².

Quant aux témoignages des proches du salarié: son supérieur immédiat, ses compagnons de travail, son conjoint, son parrain des Alcooliques Anonymes, *etc.*, ils doivent être pris en considération, mais si on se fie à la jurisprudence recensée, ils ne peuvent constituer à eux seuls, en l'absence d'expertise médicale, la preuve de l'alcoolisme d'un salarié²⁷³.

Tenant maintenant pour acquis que le salarié est alcoolique, examinons plus en détail les deux approches jurisprudentielles en la matière.

L'alcoolisme, en plus de donner lieu, à l'instar d'autres maladies, à des absences, retards, baisses de rendement, est aussi responsable d'assauts, d'insubordination, d'intoxication au travail, *etc.* Cela explique en partie la coexistence de deux approches. Sommairement, l'une d'elle privilégie exclusivement le traitement de l'alcoolisme, alors que l'autre allie au traitement des mesures disciplinaires visant à stopper les man-

271. Voir à ce sujet E.E. PALMER, *op. cit.*, p. 254 où est citée la décision: *Re Motor Transport Industrial Relations Bureau*, 3 L.A.C. (2d) 275.

272. Voir par exemple: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique*, D.F.P.Q., dossier no 03-66-3344, le 22 août 1969, J. Perrin, arbitre, p. 4: «Le rapport du médecin (...) ne comporte à vrai dire aucun diagnostic, mais plutôt la narration des commentaires de madame Payette sur l'état de son mari».

273. Voir les décisions suivantes où la preuve de l'alcoolisme du salarié n'a pu être établie à la satisfaction de l'arbitre: *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la Fonction publique*, D.F.P.Q., dossier no 03-66-3344, le 22 août 1969, J. Perrin, arbitre; *R.O. Bates et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-3371 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 11 fév. 1978, E.B. Jolliffe, président suppléant; *United Automobile Workers, Local 222 and Houdaille Industries (Division of Herbert Morris Crane & Hoist Co. Ltd)*, 17 L.A.C. 420, le 22 nov. 1966, B.L. Adell, arbitre; *T. Hildred et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-5286 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 6 mars 1979, K.E. Norman, arbitre; *D.A. Koster et Le Conseil du trésor (Revenu Canada)*, dossier no 166-2-4759 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 13 sept. 1978, L. Mitchell, président suppléant.

quements causés par l'alcoolisme et dont le salarié est tenu responsable.

Nous séparerons pour l'instant, aux fins de l'analyse, l'absentéisme, les retards et la baisse de rendement, des manquements proprement disciplinaires tels l'assaut, l'insubordination, l'intoxication au travail, etc.

B - L'absentéisme, les retards et la baisse de rendement du salarié alcoolique

Mettons de côté ici l'alcoolisme, et passons d'abord en revue les principes retenus par la jurisprudence et la doctrine lorsque les absences, retards et baisses de rendement sont causés par la maladie²⁷⁴. Il est reconnu que dans ces cas, l'employeur ne peut imposer une mesure disciplinaire au salarié pour ces manquements. Parfois cependant, la maladie doit être confirmée par un certificat médical. L'employeur ne peut interdire au salarié d'être malade à l'occasion; toutefois en vertu de son droit à une main-d'œuvre assidue et productive, il n'est pas tenu de garder à son service le salarié dont l'assiduité et le rendement sont régulièrement diminués par la maladie. Dans ce cas il peut recourir au congédiement «administratif» (ou non disciplinaire).

Si le salarié conteste cette mesure, les arbitres évaluent alors deux aspects de la question: d'abord, les absences et les retards figurant au dossier du salarié, ou son rendement au travail, selon le manquement reproché; ensuite la possibilité d'amélioration future. Dans l'ensemble, si le manquement est prouvé, si le tort qu'il cause à l'employeur et à l'entreprise est important, et s'il n'y a pas d'espoir d'amélioration future, le congédiement est maintenu.

Dans les cas où la maladie entraîne une perte de la capacité requise pour exécuter le travail, l'employeur n'est pas requis, sauf disposition contraire de la convention collective²⁷⁵, d'accorder un autre poste au salarié, ou d'en créer un autre correspondant à ses capacités réduites²⁷⁶.

274. Voir E.E. PALMER, *op. cit.*, pp. 420 et seq.; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, pp. 268 et seq.; C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, pp. 287-288.

275. Voir la décision: *Corporation municipale de la ville d'Asbestos c. Syndicat des fonctionnaires municipaux d'Asbestos*, (1976) S.A.G. 1185, le 7 juin 1976, J.-P. Lemieux, arbitre, où la convention collective obligeait l'employeur à réintégrer le salarié alcoolique dans un poste compatible avec ses capacités réduites.

276. Voir E.E. PALMER, *op. cit.*, p. 411; D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, pp. 379; C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, p. 288.

Concernant les possibilités d'amélioration de la santé du salarié et conséquemment de son assiduité et de son rendement, l'expertise médicale est nécessaire :

«In assessing the employer's determination, arbitrators usually give significant weight to, and indeed may require the employer to secure, a properly prepared and duly qualified medical opinion. In the result, if such evidence substantiates a prognosis that the employee will probably be incapable of regular attendance in the future, it will not likely be disturbed.»²⁷⁷

Qu'en est-il maintenant de l'alcoolisme? Si la dépendance à l'alcool ne pouvait être contrôlée, l'employeur devrait pendant un certain temps garder le salarié à son service et lui payer tous les montants accordés par la convention collective dans les cas d'absences-maladie²⁷⁸, jusqu'à ce que le dossier d'emploi permette le congédiement «administratif» basé sur l'incapacité du salarié malade de remplir ses obligations.²⁷⁹

Du point de vue de l'alcoolique, une telle façon d'agir, bien qu'elle soit rigoureuse dans son application des principes retenus dans les cas de maladie, équivaut à lui payer un salaire pour boire et à soutenir le développement de son alcoolisme vers la phase chronique où les dommages à la santé et la vie sociale sont parfois irréparables. Économiquement²⁸⁰ et socialement, cette voie est sans issue.

277. D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, p. 374. Il est douteux que le tribunal puisse exiger une preuve médicale. L'arbitre est maître de la procédure, non de la preuve; le principe de neutralité devrait, nous semble-t-il, s'appliquer, ici comme en d'autres matières, à l'arbitrage de grief.

278. Voir : *Commission hydroélectrique de Québec c. Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, section locale 1500 S.C.F.P.*, (1976) S.A.G. 1225, le 24 fév. 1976, L. Cossette, arbitre; où le grief du salarié congédié à la suite d'absences causées par l'alcoolisme fut accueilli, l'arbitre réintégrant le salarié et lui accordant les sommes prévues par la convention collective dans les cas d'absences-maladie, parce que celle-ci ne faisait pas de distinction entre l'alcoolisme et les autres maladies. Voir aussi : *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal Inc.*, (1979) S.A.G. 1641, le 20 nov. 1979, A. Rousseau, arbitre; où la convention collective prévoyait qu'un salarié atteint d'une incapacité physique, y compris celle causée par l'alcoolisme, devait être radié et non pas congédié, des droits inhérents à ce statut étant prévus à ladite convention.

279. Voir par exemple : *Hawker Siddeley Canada Inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6933*, D.T.E. no T82-820 (texte intégral), le 25 oct. 1983, R. Lippé, arbitre. *Canadair Ltée c. Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 712*, D.T.E. no 84T-200 (texte intégral), le 23 janv. 1984, R. Lippé, arbitre.

280. À propos de l'alcoolique à qui aucun traitement n'est prescrit, deux auteurs écrivent : «the employee, even if reinstated, is likely to continue his behavior and is just as likely to be discharged again, a result which generally adds approximately 2 1/2 years to the period of time during which the employer must absorb the economic costs of a problem employee», cité dans T.S. DENENBERG et R.V. DENENBERG, *op. cit.*, p. 6.

Or, l'alcoolisme est susceptible de traitement, et les manquements du salarié alcoolique sont susceptibles d'être corrigés. Cependant le traitement et ses chances de succès dépendent de la volonté du salarié. Il est reconnu par la jurisprudence que l'employeur est justifié de congédier le salarié qui refuse ou néglige de se faire soigner, lorsque la maladie est préjudiciable à son travail²⁸¹.

L'approche mixte reconnaît la maladie, mais l'employeur s'appuie pour imposer des sanctions disciplinaires, sur l'idée qu'une part de volonté est nécessaire pour le traitement de l'alcoolisme. Les sanctions s'appliquent aux manquements, mais elles visent également à forcer le salarié à chercher de l'aide, à se faire désintoxiquer et à suivre un programme de réadaptation. En contrepartie, l'employeur est disposé à lui offrir des congés-maladie, avec ou sans solde, selon les dispositions de la convention collective, pour lui permettre de se faire traiter.

Les arbitres en accord avec l'approche mixte évaluent le congédiement selon que l'employeur a respecté la progressivité des sanctions et qu'il a fait preuve de bonne volonté dans l'octroi au salarié, des possibilités nécessaires au traitement et à la réadaptation, et d'autre part selon que le salarié a fait en sorte de tirer profit, afin de conserver son emploi, des mesures disciplinaires et des possibilités offertes par l'employeur pour traiter son alcoolisme et améliorer son assiduité et son rendement au travail²⁸².

281. Voir par exemple les décisions suivantes où la négligence du salarié à soigner son alcoolisme influa sur la décision de l'arbitre de maintenir le congédiement: *Gouvernement du Québec c. Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (unité fonctionnaires)*, D.F.P.Q., dossier no 01-72-5526, le 20 août 1975, J. Bérubé, arbitre; *Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de Lévis c. Hôtel-Dieu de Lévis*, A.H.Q. dossier no 321-02-01, le 21 oct. 1982, A. Sylvestre, président; *Abex Industries Limited and International Chemical Workers Union, Local 175*, (1979) 51 C.I.R.P.D. 904 (texte intégral), le 31 oct. 1978, S.R. Ellis, arbitre.

282. Voir par exemple les décisions suivantes où cette approche fut retenue: *International Nickel Company of Canada Limited and United Steelworkers of America*, (1974) 52 C.I.R.P.D. 866 (texte intégral) le 7 fév. 1974, E.E. Palmer, président; *Samuel Son & Co. Limited and United Steelworkers of America, Local 6398*, (1982) 20 C.I.R.P.D. 655 (texte intégral), le 30 juin 1981, R.J. Deslile, arbitre; *Hôpital Notre-Dame de Charny c. Syndicat des employés de l'hôpital Notre-Dame de Charny, F.T.Q. local 298*, A.H.Q. dossier no 328-02-02, le 31 janv. 1983, J.-G. Ménard, arbitre; *Brasserie O'Keefe Limitée c. Union canadienne des travailleurs unis des brasseries (BFCLD)*, D.T.E. no T82-541 (texte intégral), le 30 août 1982, R.C. Martin, président; *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique et C. Bérubé*, D.F.P.Q., dossier no 03-78-001224, le 29 avril 1982, P. Verdy, arbitre; *M. Gagnon et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossiers no 166-2-2576 et 166-2-2632 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 23 déc. 1976, J.F.W. Weatherill, arbitre; *Société canadienne des postes et L'Union des facteurs du Canada*, dossier no 82-5-C-1 (Travail Canada, texte intégral), le 1^{er} mai 1982, E.B. Jolliffe, arbitre; *Coq Rôti Inc. c. Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, D.T.E. dossier no T82-616 (texte intégral), le 25 août 1982, G. Ferland, arbitre; *Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Arvida) c. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, D.T.E. dossier no 84T-179 (texte intégral), le 3 oct. 1983, M. Gravel, arbitre.

Selon cette conception, les arbitres accordent parfois au salarié une seconde et dernière chance, lorsque l'employeur ne l'avait pas fait, et le réintègrent, confirmant cependant le droit de congédier à la première faute associée à l'alcool²⁸³.

L'autre approche, d'esprit plus large, est exclusivement axée sur l'idée que l'alcoolisme est une maladie, et le traitement du salarié est la seule solution retenue pour enrayer les manquements dont elle est la cause, toute notion de volonté associée à ces manquements étant abandonnée. Le recours par l'employeur à des sanctions disciplinaires est réprouvé, et la récidive des manquements associés à l'alcoolisme, qu'elle survienne en cours de traitement ou une fois le salarié réadapté, est considérée comme inhérente à la nature même de la maladie²⁸⁴. Cette approche reconnaît, en quelque sorte, à l'employeur l'obligation de venir en aide au salarié alcoolique. Une telle obligation pourrait être coûteuse si elle ne se doublait d'obligations réciproques pour le salarié. C'est pourquoi certains arbitres imposent des conditions à la réintégration²⁸⁵. Ces conditions posent un certain nombre de problèmes que nous examinerons tout de suite après l'analyse des manquements disciplinaires causés par l'alcoolisme.

C - Les manquements disciplinaires causés par l'alcoolisme

Pour les tenants de l'approche exclusivement disciplinaire et ceux qui privilégient une approche mixte, l'employeur peut sévir pour tous les

283. Voir plus loin nos remarques sur la validité de telles conditions.

284. Voir par exemple les décisions suivantes où cette approche fut retenue: *R.C. Embury et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-618 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 2 nov. 1972, E.B. Jolliffe, arbitre; *British Columbia Telephone Company and Telecommunication Worker's Union*, 19 L.A.C. (2d) 98, le 26 mai 1978, P.A. Gall, président; *ESB Canada Ltd c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 7154*, (1978) S.A.G. 1337, le 7 nov. 1978, C. Beaulieu, arbitre; *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M. c. Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal*, (1980) S.A.G. 391, le 11 fév. 1980, A. Sylvestre, arbitre; *M. Plouffe et Le Conseil du trésor (Archives publiques)*, dossiers no 166-2-5199, 166-2-5200 et 166-2-5201 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 29 janv. 1979, D.H. Kates, président suppléant.

285. Voir par exemple les décisions suivantes où la réintégration du salarié fut assortie de conditions: *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M. c. Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal*, (1980) S.A.G. 391, le 11 fév. 1980, A. Sylvestre, arbitre; *Labatt's Ontario Breweries Ltd and National Brewery Worker's Union, Local 1*, 20 L.A.C. (2d) 66, le 4 oct. 1978, P.J. Brunner, président.

manquements disciplinaires du salarié alcoolique, sa responsabilité face à ceux-ci n'étant pas mise en doute²⁸⁶.

Par contre, pour ceux qui prônent l'approche exclusivement axée sur la réadaptation, le raisonnement est le suivant : l'alcoolisme est caractérisé par une consommation excessive d'alcool et la dépendance de l'individu à l'endroit de cette substance. C'est donc dû à la maladie si le salarié est intoxiqué ou possède et consomme de l'alcool au travail, contrairement à ses obligations. C'est également dû à la maladie, si le salarié est souvent intoxiqué, donc irritable, d'humeur instable et peu inhibé. Cette maladie peut également engendrer des désordres psychiatriques. Tous ces états psychologiques étant considérés propices à l'insubordination, aux assauts, au vandalisme, *etc.*, on dira que ces manquements ne justifient pas une mesure disciplinaire, mais plutôt une suspension jusqu'à ce que le salarié soit réadapté.

Dans la décision *General Motors*²⁸⁷, cette approche fut retenue par l'arbitre Palmer. Le salarié avait assailli deux confrères durant les heures de travail. Selon les médecins, le salarié «was suffering from an acute psychiatric attack»²⁸⁸. La cause de cet état, bien que difficile à déterminer selon le médecin, «was that it stemmed from alcoholism»²⁸⁹. Le congédiement fut modifié en suspension, le salarié devant demeurer en congé-maladie jusqu'à ce qu'un médecin établisse sa capacité de reprendre le travail sans risque.

Dans cette affaire, la preuve du désordre mental était clairement établie, mais peut-on penser que les manquements disciplinaires du salarié alcoolique puissent être jugés ainsi? Si on reprend ici l'analogie avec le droit criminel, on a vu ailleurs dans ce travail que la défense d'ébriété s'applique seulement lorsque l'individu est suffisamment ivre pour ne plus être en mesure de juger du bien ou du mal, ou lorsque l'alcoolisme est responsable d'un accès de folie, comme ce fut le cas dans l'affaire décrite plus haut. Jamais il n'est question d'excuser les fautes commises par un individu en invoquant son état d'ébriété, encore moins d'excuser son état d'ébriété par le besoin maladif de l'alcoolique de consommer de l'alcool.

286. Les tenants de l'imposition d'une sanction disciplinaire vont cependant parfois considérer la maladie comme une circonstance atténuante. Voir C. D'AOUST, L. LECLERC et G. TRUDEAU, *op. cit.*, pp. 263 et 329.

287. *General Motors of Canada Ltd and United Automobile Workers, Local 119*, 1 L.A.C. (2d) 401, le 14 nov. 1972, E.E. Palmer, arbitre.

288. *Ibid.*, p. 402.

289. *Ibid.*, p. 403.

Tout dépend jusqu'à quel point on tient l'alcoolique responsable de ses actes, que ce soit l'intoxication ou les actes posés dans cet état.

Si on explique les manquements disciplinaires par la maladie, et que le salarié bénéficie d'un congé-maladie sans aucune sanction, quelques problèmes se posent.

D'abord, il faut reconnaître le droit et même l'obligation de l'employeur de suspendre le salarié dont la maladie comporte des risques pour les biens de l'entreprise, les travailleurs, la clientèle ou le public en général. Mais le salarié alcoolique suspendu à la suite d'un assaut, aura-t-il droit à des prestations d'assurance-maladie, au même titre que le diabétique qui s'évanouit au travail parce que le dosage de son insuline doit être réévalué? La question n'est pas sans intérêt, et elle suggère avec beaucoup d'acuité la nécessité de clauses particulières dans les conventions collectives. Déjà d'ailleurs, certaines conventions établissent une distinction entre l'alcoolisme et les autres maladies²⁹⁰, tandis que certaines accordent les prestations d'assurance-maladie uniquement si l'alcoolique suit un traitement²⁹¹. Aux États-Unis certaines compagnies d'assurance offrent même aux groupes de salariés des régimes couvrant les pertes de salaire encourues lors du traitement de l'alcoolisme²⁹².

La suspension du salarié alcoolique à la suite d'une faute disciplinaire risque de créer une discrimination entre les salariés coupables d'une même faute. Comme le dit l'auteur américain Denenberg, le salarié dont la faute disciplinaire associée à l'alcool justifie le congédiement, a tout intérêt à se déclarer alcoolique et à suivre un traitement plutôt que de perdre son emploi²⁹³. Ici encore apparaît la nécessité

290. Voir par exemple: *Hôpital Robert Giffard c. Syndicat de l'Hôpital Robert Giffard et Maurice Côté*, A.H.P.Q. dossier no 251-04-414, le 17 mars 1978, J.-J. Turcotte, président, où en vertu de la convention collective l'assurance-salaire n'est pas payée lorsque la période d'invalidité résulte de l'alcoolisme: «Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, (...) n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes». Il s'agit ici d'une distinction qui a pour objet d'enlever la protection salariale plutôt que de prévoir un mode de traitement spécifique à l'alcoolisme.

291. Voir par exemple: *Hôpital Bellechasse c. Syndicat des employés de l'hôpital Bellechasse*, A.H.Q. dossier no 327-02-03, le 10 juin 1981, J.-J. Turcotte, président; *Syndicat national des employés de l'Hôpital de Montréal pour enfants c. Hôpital de Montréal pour enfants*, (1983) C.A. 118.

292. Voir par exemple: «NYC Blues May now Offer Alcoholism Rehab Benefit», *Employee Benefit Plan Review*, vol. 34, no 2, août 1979, p. 8; T.S. DENENBERG et R.V. DENENBERG, *op. cit.*, p. 14.

293. T.S. DENENBERG, «The Arbitration of Alcohol and Drug Abuse Cases», *The Arbitration Journal*, vol. 35, no 4, déc. 1980, p. 18: «Even employees who are not genuinely alcoholics by any clinical definition may apply for rehabilitation when charged with an alcohol-related offense, simply because rehabilitation is preferable to a penalty».

d'une preuve rigoureuse de l'alcoolisme du salarié, preuve qui, compte tenu de la nature de cet état et malgré la bonne volonté des arbitres, restera cependant toujours incertaine, du moins pour un grand nombre de cas situés à la limite où le gros buveur occasionnel ne peut être départagé du véritable alcoolique.

Quelques problèmes se posent également au niveau de la réintégration du salarié. Ceux-ci étant cependant similaires, que le salarié reprenne son poste à la suite d'un traitement permis par l'employeur, ou d'une décision arbitrale, nous les analyserons dans une section unique mettant ainsi de côté la distinction entre les absences, retards et baisses de rendement, et les manquements disciplinaires.

SECTION III

Problèmes posés par la réintégration des salariés alcooliques

Le problème central des deux approches favorisant la réadaptation du salarié alcoolique est la détermination du moment où le salarié pourra être réintégré. Qu'il se soit écoulé quelques mois entre le congédiement et l'arbitrage du grief, ou que l'arbitre lui ait accordé un congé-maladie jusqu'à ce qu'il soit prêt à revenir au travail, la question est la même : comment déterminer si le salarié est réadapté?

La réadaptation d'un alcoolique est délicate à évaluer. On sait que la consommation d'alcool peut reprendre à tout moment, que ce soit à la suite d'échecs personnels, de conflits familiaux, du décès d'êtres chers ou de toute autre raison de moindre importance²⁹⁴. Pour cette raison la détermination des chances de succès du traitement d'un alcoolique et des possibilités qu'il demeure un employé utile pour une période de temps raisonnable requiert l'avis de gens compétents²⁹⁵.

Le directeur ou le responsable du programme de traitement suivi par le salarié devrait être en mesure de juger à quel moment le salarié est apte à reprendre son travail²⁹⁶.

294. Voir par exemple : *La Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M. c. La Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal*, (1980) S.A.G. 391, le 11 fév. 1980, A. Sylvestre, arbitre : «L'employeur a fait entendre, en contre-preuve, un alcoolologue de grande renommée, le docteur Bourque. Celui-ci a décrit l'alcoolisme comme étant une maladie dont le sujet affecté ne peut guérir. On pourrait parler, dans son cas, de réadaptation, mais jamais de guérison parce que même après dix ans d'abstinence, un alcoolique peut toujours spontanément, retomber dans ses excès d'antan» (P. 393).

295. Voir D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, pp. 384-385; E.E. PALMER, *op. cit.*, p. 673 *et seq.*

296. Voir D.J.M. BROWN et D.M. BEATTY, *op. cit.*, pp. 377-378 :

«In these circumstances, in an effort to balance the interests of the employee in participating in a meaningful and productive work life against the interests of the employer in being able to secure a competent and able workforce, and in protecting the person and property of his other employees and customers, arbitrators will examine the nature of the infirmity, all relevant medical records and reports, the nature of the work available, and the work environment, in order to determine whether the employee's return to work would reasonably accommodate these competing interests.

Each case will necessarily turn on the factual contours of the employee's and the employer's competing interests. However, generally it has been said that the risk to the employee's health, to his fellow employees, or to the property of the employer must be «real and immediate», «greater than average or normal» «sufficiently high» or «inevitably

Comme nous l'avons mentionné au chapitre précédent, le pronostic de succès du traitement d'un alcoolique se base sur divers critères, notamment la durée de la période de sobriété, la motivation et l'attitude du patient, le non-remplacement de la dépendance à l'alcool par une dépendance à une autre substance intoxicante, la résolution des problèmes personnels et sociaux associés à cet état, *etc.*

Plusieurs de ces facteurs ne peuvent être évalués que lorsqu'une période de temps s'est écoulée depuis le début du traitement. La question qui se pose consiste à savoir, dans ce cas, si l'arbitre peut tenir compte de faits postérieurs au congédiement et réintégrer le salarié? Elle se pose avec encore plus d'acuité lorsque le salarié a commencé à suivre un programme de traitement après le congédiement, alors qu'il n'avait fait aucun effort en ce sens auparavant.

Les lois dont les arbitres tirent leur juridiction ne sont d'aucun secours pour résoudre cette question²⁹⁷, et en l'absence de dispositions à cet effet dans la convention collective, seule l'analyse de la jurisprudence fournit un éclairage intéressant.

Avant d'entreprendre une telle analyse, une précision s'impose: il ne faut pas confondre ici l'admissibilité en preuve des faits postérieurs avec l'admissibilité en preuve des faits antérieurs, mais qui ont été connus ultérieurement. Ce dont nous allons traiter concerne les faits survenus après l'imposition de la mesure patronale.

substantial and significant» before an employer is justified in terminating the services of a chronically ill employee or even in demoting or transferring him.»

Dans cette optique, peut-on penser qu'il est contre-indiqué pour un salarié alcoolique réadapté de réintégrer son poste de préposé à l'embouteillage dans une brasserie?

297. En effet, le libellé des articles pertinents ne permet pas de conclure péremptoirement que l'arbitre peut ou doit tenir compte des faits postérieurs au congédiement. Par exemple: *Code du travail* du Québec, L.R.Q. c. C-27, art. 100.12 parag. f) «En matière disciplinaire [l'arbitre peut] confirmer, modifier ou annuler la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire...»; *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35, art. 69: «sous réserve des dispositions particulières de la présente loi, la Commission doit, avant de prendre une décision arbitrale relativement à une question faisant l'objet d'un différend, fournir aux deux parties l'occasion de lui présenter leurs moyens de preuve et de lui faire valoir leur point de vue»; *Labour Relations Act*, R.S.O. 1980 c. 288, art. 44(9) «Where an arbitrator or arbitration board determines that an employee has been discharged or otherwise disciplined by an employer for cause and the collective agreement does not contain a specific penalty for the infraction that is the subject-matter of the arbitration, the arbitrator or arbitration board may substitute such other penalty for the discharge or discipline as to the arbitrator or arbitration board seems just and reasonable in all circumstances».

Le principe général veut que seuls les faits connus par l'employeur au moment de prendre sa décision sont pertinents :

«[L]’arbitre doit faire remarquer que son rôle ne consiste pas à prendre des décisions à la place de l’employeur mais à examiner si la décision que l’employeur a prise est une décision juste, raisonnable, non discriminatoire, ni arbitraire et que la mesure disciplinaire est en relation avec la cause.

Et l’arbitre pour examiner cette décision de l’employeur doit se placer à la date où l’employeur lui-même se trouvait lorsqu’il prit cette décision»²⁹⁸.

Ce principe semble d’application constante au Québec lorsqu’il s’agit d’une mesure disciplinaire. Le juge Bernier en explique ainsi le fondement :

«La règle de droit en matière de révision judiciaire ou quasi-judiciaire d’une décision administrative est qu’il faut se rapporter à l’époque de la décision. L’interprétation que proposent les appelants constituerait une dérogation fondamentale à cette règle; cela permettrait à un tribunal d’arbitrage saisi d’un grief de discipline de décider sur des faits que non seulement l’employeur ne connaissait pas, mais qui ne pouvaient alors être connus parce qu’ils n’étaient pas encore survenus, de décider de novo comme si la décision faisant l’objet du grief n’avait pas déjà été rendue, de se substituer à l’employeur dans un domaine qui lui est propre, ici le domaine de la gérance (...) [L]e législateur n’a certes pas voulu faire perdre aux décisions justifiées et raisonnables de l’employeur en matière disciplinaire le caractère de finalité qu’elles doivent avoir, de les rendre revisables par la procédure de grief au gré des événements postérieurs qui n’ont pu être considérés lorsqu’elles furent rendues et ce aussi longtemps que la sentence arbitrale n’aura pas été rendue»²⁹⁹.

Par contre, ailleurs au Canada, il semble que ce principe ne soit pas retenu. Le juge Osler de la *Ontario High Court of Justice* exprime une opinion totalement opposée à celle du juge Bernier :

«The Ministry submitted that the board had no right to consider events occurring after the discharge and that it did in fact take into account

298. *C.T.C.U.M. c. La Fraternité des chauffeurs d’autobus, opérateurs de métro et employés de services connexes au transport de la C.T.C.U.M.*, (1979) S.A.G. 281, le 19 fév. 1979, R. Tremblay, arbitre, p. 293. Confirmée par la Cour d’appel: (1981) C.A. 157.

299. *Fraternité des chauffeurs d’autobus, opérateurs de métro et employés de services connexes au transport de la C.T.C.U.M. c. Tremblay*, (1981) C.A. 157, à la p. 159.

the grievor's actions in seeking treatment and attending meetings and such activities as were required. As is well known, in exceptional cases when a convicted person has made significant progress towards reformation or rehabilitation while awaiting the hearing of an appeal, the Court of Appeal will take such matters into account and modify a sentence accordingly. I can see nothing wrong or beyond its power when the grievance settlement board acts upon similar principles.»³⁰⁰

Lorsqu'il s'agit d'un congédiement «administratif» fondé sur l'absentéisme excessif résultant de la maladie du salarié, la jurisprudence est également partagée, et ce, même au Québec. Nous avons souligné plus tôt dans ce chapitre, que dans ces cas les arbitres évaluent deux facteurs: d'abord, si effectivement les absences du salarié sont excessives, deuxièmement quelles sont les possibilités que l'assiduité du salarié s'améliore dans le futur. C'est précisément au niveau du second facteur que naît, ici, la controverse sur l'admissibilité en preuve des faits postérieurs au congédiement. Le président Picher, après avoir passé en revue la jurisprudence à cet effet, explique les deux courants:

«(...) arbitral jurisprudence is not consistent in isolating the point in time at which the prognosis is to be made to determine whether there is a reasonable likelihood that the employee will be able to resume regular attendance in the future. Some arbitrators have held that the appropriate time to make the assesment is at the time of the arbitration hearing. Adherents to this view have reinstated grievors where their condition at the hearing would suggest a reasonable likelihood of future regular attendance, even when at the time of discharge such a conclusion could not reasonably have been drawn

(...) Other arbitrators, however, have taken a different view of the employer's obligations and have determined that the critical point in time for assessing the grievor's likelihood of regular attendance in the future is at the time of discharge and not at an arbitration hearing months later»³⁰¹.

On constate la même controverse en ce qui concerne l'alcoolisme. On retrouve les deux courants décrits plus haut lorsqu'il s'agit d'un congédiement fondé sur l'absentéisme excessif causé par l'alcoo-

300. *Re the Queen in Right of Ontario and Grievance Settlement Board et al.*, 107 D.L.R. (3d) 599, Juge Osler, p. 611.

301. *Corporation of the City of Sudbury and Canadian Union of Public Employees, Local 207*, 2 L.A.C. (3d) 161, le 29 sept. 1981, P.C. Picher, président, pp. 172-173.

lisme³⁰², et on les retrouve également dans les cas de mesures disciplinaires fondées sur des manquements associés à l'alcoolisme³⁰³. Une telle inconstance dans les décisions arbitrales laisse perplexé. Néanmoins, elle s'explique peut-être, pour le Québec du moins, par l'existence de divers points de vue sur l'alcoolisme à savoir, entre autres, que la notion de volonté associée à cet état et aux manquements qu'elle engendre est loin de faire l'unanimité.

Tenons pour acquis, à l'instar du juge Bernier, que lorsque le congédiement est fondé sur un manquement disciplinaire, c'est-à-dire volontaire, les faits postérieurs au congédiement ne devraient pas être admissibles, alors qu'au contraire lorsqu'il s'agit d'un congédiement administratif pour cause de maladie, d'incapacité physique ou mentale, la discrétion de l'arbitre pourrait s'exercer :

«[F]inalement en l'espèce, l'objet du grief était le congédiement de l'appelant Hall, non pas son état alcoolique (...) mais son inconduite

302. Faits postérieurs rejetés: *Gouvernement du Québec c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique* et *J.-M. Loiselle*, D.F.P.Q. dossier no 03-68-9028, le 7 mai 1973, J. Bérubé, arbitre; *Hawker Siddeley Canada Inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6933*, (1982) D.T.E. no T82-820 (texte intégral), le 25 oct. 1982, R. Lippé, arbitre; *Corporation of the City of Sudbury and Canadian Union of Public Employees, Local 207*, 2 L.A.C. (3d) 161, le 29 sept. 1981, P.C. Picher, président; *Brasserie O'Keefe limitée c. Union canadienne des travailleurs unis des brasseries (BFCLD)*, D.T.E. no T82-641 (texte intégral), le 30 août 1982, R.C. Martin, président.

Faits postérieurs admis: *British Columbia Telephone Company and Telecommunication Worker's Union*, 19 L.A.C. (2d) 98, le 26 mai 1978, P.A. Gall, président. *Labatt's Ontario Breweries Ltd. and National Brewery Workers' Union, Local 1*, 20 L.A.C. (2d) 66, le 4 oct. 1978, P.J. Brunner, président.

303. Faits postérieurs rejetés: *C.T.C.U.M. c. La Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés de services connexes au transport de la C.T.C.U.M.*, (1979) S.A.G. 281, le 19 fév. 1979, R. Tremblay, arbitre; *Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de Lévis c. Hôtel-Dieu de Lévis*, A.H.Q. dossier no 328-02-01, le 21 oct. 1982, A. Sylvestre, président; *Cie Minière I.Q.C. et Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 5567*, D.T.E. no 83T-216 (texte intégral), le 31 janv. 1983, C. Lauzon, arbitre.

Faits postérieurs admis: *R.C. Embury et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-618 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 2 nov. 1972, E.B. Jolliffe, arbitre; *M. Gagnon et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossiers no 166-2-2576 et 166-2-2632 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 23 déc. 1976, J.F.W. Weatherill, arbitre; *R. Mergson et Le Conseil du trésor (Postes Canada)*, dossier no 166-2-11935 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 13 août 1982, J.C. Mayes, arbitre; *Canadian Pacific Ltd and Brotherhood of Railroad Signalmen*, 27 L.A.C. (2d) 87, le 24 juil. 1980, J.D. O'Shea, arbitre; *Labatt's Alberta Brewery and Canadian Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink & Distillery Workers, Local 250*, (1978), 1 W.L.A.C. 162 (Melnyk). Cette dernière décision étant citée par P.C. Picher dans: *Corporation of the City of Sudbury*, précitée; *Cook and the Crown in Right of Ontario (Ministry of Labour)*, 22 L.A.C. (2d) 1, le 7 mars 1979, K. Swinton, président; *Bell Canada and Communication Workers of Canada*, 10 L.A.C. (3d) 285, le 5 mai 1983, O.B. Shime, président; *The Queen in Right of Ontario and Grievance Settlement Board et al.*, 107 D.L.R. (3d) 599.

pour avoir consommé de l'alcool sur les lieux et pendant les heures de son travail (...) cet acte d'indiscipline eût été exactement le même si commis par un non-alcoolique (...). L'objet de la mesure disciplinaire était un fait précis, tout comme l'aurait été une insubordination, une absence injustifiée; aucun fait ou conduite, subséquent ne peut changer la nature de tels actes; une fois posés, ils demeurent. Les appelants confondent cessation des services pour cause de maladie, d'incapacité physique ou mentale, et congédiement pour inconduite; le premier cas se rapporte à des états auxquels on peut, peut-être, remédier, alors que l'autre constitue un fait révolu»³⁰⁴.

La disparité observée dans les décisions arbitrales au sujet de l'admissibilité en preuve des faits postérieurs pourrait être due à une confusion sur le caractère volontaire ou non des fautes du salarié alcoolique.

Dans une décision récente de la Cour d'appel, M. le juge Bernier, dissident, est en accord avec la décision de l'arbitre d'accepter la preuve des faits postérieurs, jugeant que la salariée avait été congédiée en raison des absences causées par son alcoolisme:

«L'absence pour cause de maladie n'est pas une cause de renvoi sauf si telle maladie aura comme conséquence certaine ou probable de rendre pour l'avenir l'employé inapte à rendre les prestations de travail que requiert son emploi. C'est dans ce cadre juridique que l'arbitre a permis une preuve médicale nouvelle afin d'établir l'aptitude physique et mentale de l'employé relativement à l'emploi»³⁰⁵.

M. le juge Beaugard, dans le jugement majoritaire, n'est pas d'accord avec M. le juge Bernier:

«Là où je suis en désaccord avec monsieur le juge Bernier, c'est sur la question de l'admissibilité de la preuve quant aux faits survenus après que l'employeur eut pris sa décision de remercier madame Malouin de ses services. À mon avis cette preuve n'était pas pertinente et l'arbitre devait l'écarter de ses considérations»³⁰⁶.

M. le juge Beaugard fonde son raisonnement sur un article de la convention collective qui édicte qu'«un employé ne bénéficie pas du

304. *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la C.T.C.U.M. c. Tremblay*, (1981) C.A. 157, pp. 159-160. Cette opinion a été écartée, en tant que règle générale, par un jugement majoritaire de la Cour d'appel, comme nous le verrons à l'instant.

305. *Syndicat national des employés de l'Hôpital de Montréal pour enfants c. Hôpital de Montréal pour enfants*, (1983) C.A. 118, p. 119.

306. *Ibid.*, p. 120.

régime d'assurance-maladie lorsque sa maladie est causée par l'alcoolisme à moins qu'il ne reçoive des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation»³⁰⁷. De cet article découle pour madame Malouin l'obligation de se faire soigner³⁰⁸, chose qu'elle n'avait pas faite au moment où l'employeur prit sa décision. Le congédiement était donc légitime et équitable. Face à cette obligation de se faire soigner, le juge ajoute :

«Lorsque l'employeur prit sa décision madame Malouin était en défaut depuis longtemps et ce n'est que beaucoup plus tard que l'employeur fut avisé que madame Malouin avait décidé de reprendre le traitement»³⁰⁹.

Cette décision majoritaire de la Cour d'appel assimile donc, en vertu d'un article de la convention collective, le défaut de la salariée de se faire soigner à une faute volontaire justifiant le congédiement fondé sur les absences causées par la maladie, rejetant ainsi la preuve des faits postérieurs; par contre M. le juge Bernier, dans son opinion minoritaire, relie les absences de la salariée à sa maladie, la tenant non responsable de celle-ci, et c'est pourquoi il accepte en preuve les faits postérieurs à l'effet que la salariée serait maintenant en mesure de reprendre son travail avec assiduité.

Notre analyse, fondée sur la confusion existant sur le caractère volontaire ou non des fautes du salarié alcoolique semble bien rendre compte de la situation qui prévaut au Québec quant à l'admissibilité en preuve des faits postérieurs au congédiement, mais elle perd toute valeur explicative sachant qu'ailleurs au Canada certains arbitres, à l'instar du juge Osler de la *Ontario High Court of Justice*, admettent les faits postérieurs même lorsqu'il s'agit d'un manquement disciplinaire.

Nous devons donc conclure que, pour l'ensemble du Canada, l'admissibilité en preuve des faits postérieurs est laissée à la discrétion des arbitres, alors qu'au Québec elle est rejetée en matière disciplinaire.

307. *Ibid.*, p. 121.

308. «En conséquence, si l'incapacité de madame Malouin à remplir ses obligations résultait de fait de son alcoolisme, l'employeur ne pouvait pas mettre fin au contrat d'emploi si madame Malouin, absente de son travail, recevait des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réadaptation. Mais le corollaire [la proposition contraire?] est également vrai», *Ibid.*, p. 121.

309. *Ibid.*, p. 121. Cette observation limite singulièrement la portée de la décision. Qu'aurait décidé la Cour en l'absence de la disposition rapportée plus haut? De plus, il paraît évident que la décision eût été différente si le renvoi était survenu en cours de traitement.

Pour l'alcoolisme en particulier, et au Québec seulement, tant qu'il ne sera pas établi que le refus du salarié alcoolique de se faire traiter est inhérent à son état, et donc involontaire, et tant qu'il ne sera pas également décidé que le salarié n'est pas responsable des fautes causées par son alcoolisme, qu'elles soient de nature disciplinaire ou non, on trouvera vraisemblablement dans la jurisprudence des décisions où les faits postérieurs seront admis et d'autres à l'effet contraire.

Revenons maintenant aux cas où l'arbitre décide de réintégrer le salarié. Qu'il ait pris ou non en considération les faits postérieurs pour évaluer les possibilités que le salarié fournisse à l'avenir une prestation de travail satisfaisante, l'arbitre sait que tout pronostic concernant l'avenir d'un alcoolique est incertain. C'est pourquoi certains d'entre eux assortissent la réintégration du salarié de conditions³¹⁰. Elles sont jugées nécessaires, parce que la réintégration d'un alcoolique sans s'assurer d'une façon ou d'une autre qu'il poursuivra son traitement n'équivaudrait qu'à retarder le jour de son congédiement définitif, faisant subir une seconde fois à l'employeur tous les problèmes ayant justifié en premier lieu la suspension ou le congédiement du salarié.

Ces conditions sont assez similaires d'une décision à l'autre: suivre un programme de traitement pendant une période définie³¹¹, adhérer et

310. La validité de ces conditions est discutable. Elles projettent dans le futur la portée du dispositif et donc, d'une certaine manière, contournent la règle selon laquelle l'arbitre est *functus officio* une fois l'enquête terminée et la décision rendue. Il est vrai, toutefois, qu'il ne se réserve pas juridiction pour contrôler le respect ou la réalisation de ces conditions. Mais du même coup, il affecte le droit de l'employeur de procéder à un second renvoi et touche aussi le pouvoir de contrôle de l'arbitre éventuellement appelé à réviser cette décision.

En ce sens, M. le juge Bernier, dissident, s'exprimait ainsi au sujet d'une «condition» assortie à une réintégration (assiduité normale dans l'année subséquente, sous peine de renvoi): «... il ne s'agit pas là d'une condition mais d'un avertissement donné à l'employée, lequel aurait été plus à sa place dans le corps de la sentence que dans le dispositif, et qui n'a aucun effet juridique» in *Syndicat national des employés de l'hôpital de Montréal pour enfants et Hôpital de Montréal pour enfants et al.*, (1983) C.A. 118, à la p. 120. Toutefois il semble bien qu'il s'agisse là d'un *obiter dictum*.

En Ontario, dans une affaire de vol cette fois, fut jugée invalide la renonciation à l'avance à tout recours en cas de récidive, quelle que soit la décision de l'employeur: *The Great Atlantic & Pacific Co. of Canada Ltd. and United Food and Commercial Workers International Union, Local Union 175 and 633 et al.*, Supreme Court of Ontario, Divisional Court, May 3rd 1984. J.J. Craig, Holland et Boland.

311. Voir par exemple: *Cook and The Crown in Right of Ontario (Ministry of Labour)*, 22 L.A.C. (2d) 1, le 7 mars 1979, K. Swinton, président; *Labatt's Ontario Breweries Ltd and National Brewery Workers' Union, Local 1*, 20 L.A.C. (2d) 66, le 4 oct. 1978, P.J. Brunner, président; *Air Canada et L'Association des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, dossier no 79-10-A-2 (Travail Canada, texte intégral), le 19 oct. 1979, P. Imbeau, arbitre; *Jones and The Queen in Right of the Province of New Brunswick*, 27 L.A.C. (2d) 184, le 5 sept. 1980, T.S. Kuttner, arbitre.

participer au mouvement des Alcooliques Anonymes³¹², déclarer par écrit qu'il a cessé de boire et fournir une preuve médicale qu'il suit avec succès une cure de désintoxication³¹³. La dérogation à ces conditions³¹⁴ ou la récurrence des manquements associés à l'alcool est la plupart du temps décrite comme justifiant, de la part de l'employeur, le congédiement immédiat.

Mais il peut arriver que le salarié déroge à une condition relative à sa participation à un programme de traitement sans qu'il y ait de conséquence sur la prestation de travail ou que des fautes disciplinaires s'ensuivent. Il paraîtrait alors abusif de la part de l'employeur de le congédier pour cette seule raison. Le pouvoir disciplinaire ne va pas jusqu'à assurer l'exécution d'une sentence arbitrale. Si d'autre part, il y avait manquement disciplinaire, il nous semble que l'employeur aurait, à tout le moins, en arbitrage, le fardeau de prouver qu'elles sont dues à l'interruption du traitement, ce qui semble *a priori*, impossible en dehors des cas où un lien avec l'alcool (*e.g.* consommation sur les lieux du travail) est évident.

L'hypothèse que nous venons d'examiner met en lumière une autre limite de ce type de condition. Il est douteux, en effet, que l'arbitre ait le pouvoir d'imposer des obligations au salarié. Celles-ci ne peuvent naître que du contrat individuel de travail ou de la convention collective; or l'arbitre ne peut modifier ni le premier, ni la seconde. D'autre part, ceux-ci ne peuvent traiter que de conditions de travail et ne peuvent franchir la frontière de la vie privée du salarié³¹⁵.

312. Voir par exemple: *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro, services connexes de la C.T.C.U.M. c. C.T.C.U.M.*, (1980) S.A.G. 391, le 11 fév. 1980, A. Sylvestre, arbitre.

313. *Société canadienne des Postes et L'Union des facteurs du Canada*, dossier no 82-5-C-1 (Travail Canada, texte intégral), le 1^{er} mai 1982, E.B. Jolliffe, arbitre.

314. Ces conditions peuvent entrer en conflit avec le libre choix du thérapeute par un patient et avec la détermination par ce dernier du diagnostic et de la thérapeutique appropriée.

315. Il est vrai que les tribunaux ont reconnu que l'employeur pouvait, en certaines circonstances bien précises, empiéter sur ce qui, normalement, eût été considéré une prérogative de l'individu. Voir par exemple: *Whitfield c. Canadian Marconi Co.*, (1968) B.R. 92, permission d'appeler refusée par la Cour suprême du Canada, (1968) R.C.S. VI (interdiction de fréquenter des autochtones faite à un travailleur stationné dans le Grand Nord canadien). Mais si l'on fait abstraction de ce que, dans ces cas, l'interdiction tirait sa source d'un contrat individuel de travail, il est permis de penser que les tribunaux eussent décidé tout autrement s'il avait été allégué et prouvé qu'elles ne s'appliquaient qu'aux individus concernés, en un mot, qu'elles étaient discriminatoires.

Or, la sentence arbitrale qui impose un traitement, une conduite, une démarche particulière à un individu réintégré est discriminatoire dans la mesure où d'autres salariés de la même entreprise sont également alcooliques, déclarés ou non, ou dont la condition n'a pas produit d'effets néfastes aussi spectaculaires.

Qu'en est-il maintenant des conditions qu'un employeur — à l'occasion d'une réintégration volontaire, par exemple — impose unilatéralement au salarié? Qu'en est-il si celui-ci donne son consentement?

La validité d'une modification unilatérale des conditions de travail est douteuse, qu'on se place dans l'ordre contractuel ou au niveau de la convention collective. La condition imposée prend alors la valeur d'un avis au salarié, dont il pourra être tenu compte ultérieurement.

D'autre part, s'il y a une convention collective, l'accord du salarié est frappé de l'incertitude qui pèse en général sur les ententes individuelles en regard de la convention. Enfin, si le syndicat participe à l'entente, on peut mettre en doute sa valeur si elle s'applique à un individu plutôt qu'à une catégorie de salariés, encore qu'il faille se demander si de telles conditions sont des conditions de travail au sens du *Code du travail*³¹⁶.

La jurisprudence recensée comporte peu de décisions où les arbitres ont eu à juger de la validité des conditions imposées au salarié à la suite de sa réintégration.

Dans la décision *Plouffe et Le Conseil du trésor*, le salarié fut congédié à la suite de deux dérogations aux conditions fixées:

«The issue in this case pertains to whether the grievor committed an act of misconduct by virtue of his failure to attend the programme offered at Rideauwood Institute and thereby breached the undertaking made to the employer as a condition for his continued employment»³¹⁷.

La première dérogation fut de ne pas se présenter à l'institut, un matin, comme prévu. L'arbitre jugea cette faute selon les principes applicables en cas d'absence involontaire et refusa d'en tenir rigueur au salarié:

«His failure to attend on the one day is attributed to leg cramps which the grievor reported to Miss Berry as soon as he could, having regard to the nature of his complaint and the unavailability of a telephone. Upon reporting his problem to Miss Berry, he was not informed at any time that he had to see a doctor and secure medical certificate as a condition for his continuation in the programme. In the absence of such advice, the Board is reluctant to attribute on that ground alone a

316. Les parties peuvent juger préférable de procéder par voie de règlement d'entreprise, d'application générale et «incorporé» par référence à la convention collective.

317. *Plouffe et Le Conseil du trésor (Archives publiques)*, 22 L.A.C. (2d) 80, le 29 janv. 1979, D.H. Kates, arbitre.

disposition by the grievor to violate his contract of employment with the employer»³¹⁸.

Quant à la seconde dérogation, il s'agissait du défaut de recevoir les injections de disulfirame³¹⁹ prévues au traitement; compte tenu que le salarié n'avait pas obtenu l'autorisation médicale requise pour de telles injections, l'employeur ne pouvait lui reprocher cette faute:

«The evidence disclosed that an important feature of the Rideauwood programme involves the application of «Antabuse» as an artificial deterrent inhibiting the patient from consuming alcohol. The Rideauwood Institute requires patients to secure medical authorization for its use. The grievor, notwithstanding his acceptance of the condition that he submit himself to the use of «Antabuse» was denied such medical clearance. In other words, from the outset one of the conditions that were imposed for his continued employment could not be discharged»³²⁰.

L'arbitre ordonna que le salarié soit réintégré et qu'il puisse suivre un programme de réadaptation mieux adapté à ses problèmes, les pertes encourues depuis le congédiement devant aussi lui être remboursées.

Dans une autre décision, il ne s'agissait ni d'une convention collective, ni d'une entente signée, mais plutôt d'une politique de l'entreprise face aux salariés alcooliques, politique à laquelle il semble que l'employeur soit tenu de se conformer sans discrimination. Dans la décision *R.C. Embury et Le Conseil du trésor*³²¹, l'arbitre ordonna la réintégration du salarié, avec pleine compensation.

L'arbitre compara ainsi le cas du réclamant avec celui d'autres salariés du ministère des Postes:

«On a aussi avancé qu'on ne voulait pas courir le risque que M. Embury retomât dans l'alcoolisme s'il était réintégré dans ses fonctions. Un tel risque existe sans aucun doute, mais je doute qu'il soit plus grand que les risques encourus dans le cas des 14 employés de

318. *Ibid.*, p. 86.

319. Voir au sujet de la nature de ce médicament, la note 261.

320. *Ibid.*, pp. 86-87.

321. *R.C. Embury et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-618 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 2 nov. 1972, E.B. Jolliffe, arbitre. Voir aussi: *Air Canada et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, dossier no 83-5-A-2 (Travail Canada, texte intégral), le 18 mai 1983, K.P. Swan, arbitre; *Canadian Broadcasting Corporation (Société Radio-Canada) et l'Association nationale des employés et techniciens en radio-diffusion*, dossier no 83-4-C-8 (Travail Canada, texte intégral), le 8 avril 1983, M. G. Picher, arbitre.

Toronto qui ont depuis longtemps été reconnus comme éthyliques et suivi des traitements, comme en témoigne M. Brown, et qui sont toujours employés au bureau de poste»³²².

Bien que le traitement des alcooliques en milieu de travail soit un phénomène naissant, ou du moins encore peu répandu, on peut dire que les deux décisions citées plus haut donnent une bonne idée de l'attitude qu'adopteront les arbitres face aux programmes de traitement, qu'ils soient prévus ou non dans la convention collective, fassent l'objet d'une entente entre l'employeur et le salarié ou s'intègrent dans une politique de l'entreprise.

Nous compléterons ce chapitre par quelques remarques générales concernant l'arbitrage des griefs soumis par les salariés souffrant d'une toxicomanie autre que l'alcoolisme.

La première difficulté est d'ordre méthodologique. Notre étude étant axée principalement sur l'analyse de la jurisprudence, nous nous trouvons démunis, vu l'absence presque totale de décisions arbitrales relatives aux salariés toxicomanes³²³. Deux raisons permettent d'expliquer cette situation. D'abord il y a, de façon générale, beaucoup moins de décisions associées à la drogue qu'à l'alcool, l'usage de cette dernière substance étant beaucoup plus répandu et facile à dépister que celui de la première; il y a donc, beaucoup moins de toxicomanes que d'alcooliques. Ensuite, compte tenu de l'attitude plus fermée des arbitres face aux toxicomanes qu'aux alcooliques³²⁴, plusieurs des

322. *Ibid.*, p. 31.

323. Voir par exemple: *Syndicat des employés du Centre hospitalier Robert Giffard (C.S.N.) c. Centre hospitalier Robert Giffard*, A.H.P.Q. dossier no 251-04-14, le 7 mars 1978, J.-J. Turcotte, arbitre, où le salarié s'est vu refuser le paiement en assurance-salaire de la période d'absence justifiée par la toxicomanie; *Dominion Textile Inc. c. Syndicat démocratique du textile de Valleyfield*, D.T.E. no T82-659 (texte intégral), le 13 sept. 1982, C. Lauzon, arbitre, où l'absence pour suivre une cure de désintoxication sans le consentement de l'employeur fut considérée comme une démission.

324. Voir T.S. DENENBERG et R.V. DENENBERG, *op. cit.*, p. 18: «Although the notion of alcoholism as a treatable disorder is gaining ground among industrial relations decisionmakers, there seems to be much more resistance to the concept of rehabilitating an employee who is drug-dependent. Several reasons might be adduced to explain this resistance. To begin with, alcoholism is a much more familiar disorder than drug abuse, which became widespread only in recent decades. Second, some drugs, such as marijuana, have been primarily associated with the youngest members of the workforce; whereas management and union leaders (and arbitrators) are generally more senior and perhaps therefore less sympathetic — although prescription drug abuse seems to be no respecter of age categories. Finally, some drug involvements carry a taint of criminality, leading industrial relations decision-makers to view the problem as one of law enforcement rather than therapy». Voir aussi: M.L. GREENBAUM «An Inquiry into how Arbitrators Deal with a Grievant's Personal Problems and the Extent to which they Affect the Award», *The Arbitration Journal*, vol. 37, no 4, déc. 1982, pp. 61-62.

griefs soumis par les salariés toxicomanes risquent de passer sous la rubrique «manquements disciplinaires» sans qu'il y ait mention de la toxicomanie envisagée sous l'angle de la réadaptation.

Malgré l'absence de jurisprudence, il est possible de soulever quelques problèmes inhérents à l'arbitrage des griefs soumis par les toxicomanes.

On a vu que la preuve de l'alcoolisme était difficile à établir; celle des autres toxicomanies l'est encore plus. Premièrement, les recherches médicales sur les substances intoxicantes autres que l'alcool sont moins développées. Ceci implique que les effets à court, moyen et long terme sont moins connus, ce qui rend les techniques de diagnostic peu précises. Deuxièmement, lorsque les drogues sont achetées sur le marché noir, il est presque impossible de savoir, sur une longue période, la nature exacte des substances consommées par le salarié. Enfin, le salarié toxicomane consomme parfois plusieurs sortes de substances dont les effets combinés rendent le diagnostic impossible, seule la dépendance psychologique aux drogues en général pouvant être confirmée.

On a vu également que chez l'alcoolique le pronostic du traitement est toujours incertain, et la réadaptation jamais définitive. Dans le cas des autres toxicomanes, ces difficultés demeurent; toutefois, selon la nature de la substance, elles peuvent être largement amplifiées. On sait en effet que certaines drogues, telle l'héroïne, créent une dépendance psychologique très forte, dont il est difficile de se débarrasser.

Enfin, il existe une controverse sur l'alcoolisme concernant le statut de maladie que la médecine lui attribue; les autres toxicomanies ne sont pas non plus à l'abri de ces controverses, et elles seront d'autant plus grandes pour certaines substances, telles la marijuana et la cocaïne, dont la dépendance physique est encore scientifiquement contestée. Pour cette raison on peut penser que plusieurs arbitres seront réticents à considérer les salariés qui consomment des drogues comme des toxicomanes, et choisiront plutôt la voie disciplinaire pour trancher ces griefs³²⁵.

325. «In general arbitrators have been reluctant to overturn discharges for drug use on the ground that the employee should have been offered a chance for rehabilitation. This may be a reflection, as we have seen above, of the general reluctance throughout the arbitration community to regard drug addiction as a treatable disorder» T.S. DENENBERG et R.V. DENENBERG, *op. cit.*, p. 29.

En résumé, en ce qui concerne la toxicomanie, nous sommes forcés d'extrapoler, avec la plus grande prudence, à partir de notre jurisprudence sur l'alcoolisme ainsi que de l'expérience américaine.

Le lecteur trouvera ci-après l'énumération des décisions où alcoolisme et toxicomanies sont invoqués par les parties ou considérés par l'arbitre.

Tableau XII
Alcoolisme et autres toxicomanies

73-77-86-103-109-123-126-128-129-130-131-132-133-139-141-
143-145-148-150-152-160-166-170-171-173-176-179-181-206-209-
214-217-221-222-225-227-230-234-236-237-240-242-245-255-262-
264-269-272-274-275-278-279-281-283-284-285.

Note: Les numéros renvoient à la liste des décisions que l'on trouvera en annexe.

CHAPITRE III

DE QUELQUES SOLUTIONS AUX PROBLÈMES CAUSÉS PAR L'ALCOOLISME EN MILIEU DE TRAVAIL

Le présent chapitre ne s'inscrit pas directement dans le sujet de notre recherche, à savoir l'étude jurisprudentielle et doctrinale de tous les manquements du salarié associés à l'alcool et aux drogues. Néanmoins, nous croyons essentiel de compléter cet ouvrage en suggérant deux voies vers lesquelles les employeurs pourront chercher des solutions aux problèmes associés aux substances intoxicantes en milieu de travail, sans nécessairement avoir recours à des sanctions susceptibles de mettre en branle la procédure de grief.

Il existe de nombreux ouvrages³²⁶ et une foule d'articles³²⁷ au sujet de l'alcool et des drogues en milieu de travail, mais il n'est pas de notre ressort d'en faire ici une revue. Disons simplement qu'on peut envisager la solution des problèmes dont il est question selon deux approches :

326. Voir notamment : M.R. WEISS, *Dealing with Alcoholism in the Work Place*, The Conference Board Inc., Ottawa, New-York, 1980; J.C. SCHRAMM, W. MANDELL, J. ARCHER, *Workers Who Drink. Their Treatment in an Industrial Setting*, The Johns Hopkins University, Lexington, Massachusetts, Toronto, 1978; F.S. FOLLMANN, *Alcoholics and Business. Problems, Costs, Solutions*, Amacom (a division of American Management Associations), New-York, 1976; A. BRISOLARA, *The Alcoholic Employee. A Handbook of Useful Guidelines*, Human Science Press, New-York, 1979; J.M. BEYER et H.M. TRICE, *Implementing Change. Alcoholism Policies in Work Organizations*, The Free Press (a division of Macmillan Publishing Co. Inc.), New-York, 1978; F.J. FOLLMANN Jr., *Helping the Troubled Employee*, Amacom (a division of American Management Associations), New-York, 1978; J.C. SCHRAMM, *Alcoholism and its Treatment in Industry*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore and London, 1977; H.M. TRICE et P.M. ROWAN, *Spirits and Demons at Work, Alcohol and Other Drugs on the Job*, New-York State School of Industrial and Labour Relations, Cornell University, Second Edition, 1978.

327. Voir notamment : J.M. SPENCER, «Developing Notion of Employer Responsibility for the Alcoholic, Drug-Addicted or Mentally Ill Employee», *St-John's Law Review*, vol. 53, Summer 1979, pp. 659-720; P.B. BEAUMONT, «The Problems of Alcoholism in Industry», *Employee Relations*, vol. 3, no 4, 1981, pp. 21-24; L.B. SAGER, «Our Ten Million Problem Drinkers: What's Being Done About It», *Clu Journal*, vol. 32, no 4, oct. 1978, pp. 38-46; C.W. LANGDON, «Changed Employer Attitudes in Dealing with Workers on Drugs», *Marquette Business Review*, vol. 21, no 1, 1977, pp. 9-18; H.M. TRICE, «Evaluating Implementation of a Job-Based Alcoholism Policy», *Journal of Studies on Alcohol*, vol. 9, no 3, 1978, pp. 448-465; P.J. SHERIDAN, «Drug Abuse Demands Action from Industry», *Occupational Hazards*, vol. 43, no 3, 1981, pp. 62-65; G. TAVERNIER, «Corporate Aid for the Alcoholic», *International Management*, vol. 34, no 7, July 1979, pp. 16-20.

La première, et de loin la plus répandue, consiste à venir en aide au salarié aux prises avec des problèmes d'alcool ou de drogues. La seconde recherche les causes reliées à la nature et aux conditions de travail et tente d'agir à ce niveau. Nous verrons tour à tour, dans les grandes lignes, chacune de ces deux approches.

SECTION I

Approche visant à aider le salarié

L'idée que l'employeur a la responsabilité de venir en aide aux salariés vivant des problèmes d'alcool ou de drogues est de plus en plus répandue³²⁸. Quand on sait ce qu'il en coûte chaque année aux entreprises, en retards, absences, accidents, *etc.*, et quand on sait qu'il est préférable de conserver les salariés expérimentés et compétents, en leur venant en aide, plutôt que d'en embaucher d'autres qui devront être formés et qui ne sont pas eux non plus à l'abri de l'alcool et des drogues, on comprend que le congédiement n'est une solution ni pour l'entreprise ni pour la société.

C'est pourquoi nous recommandons la mise sur pied par l'employeur de programmes d'aide aux salariés. Cette recommandation n'est pas superflue, même si de tels programmes existent depuis longtemps³²⁹, dans la mesure où ils constituent encore l'exception et qu'on ne les retrouve que dans les grandes entreprises³³⁰. Ces programmes doivent forcément être différents selon les entreprises, leurs modalités d'application devant, notamment être fonction des ressources extérieures et internes disponibles et aussi de la population-cible, mais ils doivent avoir plusieurs éléments en commun.

328 Voir par exemple: J.M. SPENCER, «Developing Notion of Employer Responsibility for the Alcoholic, Drug-Addicted or Mentally Ill Employee», *loc. cit.*, pp. 659-720; C.A. FILIPOWICZ, «The Troubled Employee: Whose Responsibility?», *The Personnel Administration*, vol. 24, no 6, 1979, p. 17-22; B. WRIGHT, «Drink, Directors and a Question of Duty», *Director*, vol. 31, no 9, 1979, pp. 55-56; W.G. WAGNER, «Assisting Employees with Personal Problems», *Personnel Administrator*, vol. 27, no 11, 1982, pp. 59-64; «Corporate Responsibility: The Perils of Becoming Thy Brother's Keeper», *Training*, vol. 18, no 10, 1981, pp. 50-51.

329. Pour un historique de ces programmes, voir: H.M. TRICE et M. SCHONBRUNN, «A History of Job-Based Alcoholism Programs 1900-1955», *Journal of Drug Issues*, vol. 11, no 2, 1981, pp. 171-198; WASH. D.C., «Employee Assistance Programs», *Health & Society*, vol. 60, no 3, Summer 1982, pp. 482-517.

330. Au Québec, la proportion des entreprises où de tels programmes existent serait de une sur mille. Cf.: Radio-Canada, émission *Le Point*, jeudi, le 22 déc. 1983.

Les auteurs³³¹ s'accordent à dire que la première étape consiste, pour l'entreprise, à reconnaître l'alcoolisme et les toxicomanies comme des états susceptibles de traitement. Cette reconnaissance doit faire l'objet d'une large publicité au sein de l'entreprise, de telle sorte que tous les salariés en soient informés.

Deuxièmement, il s'agit pour l'employeur d'identifier les salariés alcooliques ou toxicomanes, ainsi que ceux qui, précocement, en présentent les signes avant-coureurs. Les supérieurs hiérarchiques immédiats ont un rôle important à jouer dans cette identification, puisqu'ils connaissent mieux les salariés et les côtoient chaque jour. L'évaluation du rendement au travail, le contrôle des absences et des retards, l'attitude générale du salarié au travail, sont autant d'éléments qui, mis en évidence, peuvent permettre l'identification des salariés en question.

La troisième étape (*counselling*) consiste à rencontrer le salarié, d'abord pour l'entretenir des manquements qui lui sont reprochés, ensuite pour l'inciter à reconnaître sa toxicomanie et à se faire traiter. Compte tenu de la réticence proverbiale des alcooliques et toxicomanes à se reconnaître ainsi, cette étape est très délicate, et il est préférable que ceux qui doivent intervenir soient compétents, à savoir qu'ils aient reçu la formation nécessaire pour s'acquitter de cette tâche avec succès, ou du moins qu'ils connaissent quelques notions de base sur la psychologie des toxicomanes³³².

À cette étape, il existe divers procédés. Puisque l'employeur a abordé la question de la toxicomanie ou de l'alcoolisme avec le salarié, c'est qu'il avait des manquements à lui reprocher; il peut donc lui offrir de choisir entre la mesure disciplinaire applicable au manquement, ou le traitement.

Si le salarié choisit le traitement, il peut s'agir de celui prévu par l'entreprise ou bien d'un autre, offert à l'extérieur du travail. Peu importe le programme de traitement retenu, toutes les modalités d'application devraient être fixées: l'endroit, la durée, la fréquence des

331. Voir à titre d'exemple: «Alcoholism Programs in the Workplace», *Employee Benefit Plan Review*, vol. 34, no 6, 1979, pp.30 et seq.; R. WITTE et M. CANNON, «Employee Assistance Programs: Getting to Management's Support», *The Personnel Administrator*, vol. 24, no 6, 1979, pp. 23-26; D. O'BRIEN, «Alcoholism Referral Programs-Economic and Humane Additions to Employee Benefit Packages», *Employee Benefit Plan Review*, vol. 33, no 2, 1978, pp.67-68; R.N. HURTZ et B. GOOGLINGS, «Managing the Alcoholic Employee: Towards a Model for Supervisory Intervention», *Industrial Management*, vol. 21, no 3, 1979, pp. 15-21.

332. Voir à ce sujet: R.W. JERNBERG, «Killing With Kindness-A Fatal Approach to Alcoholism», *Journal of Applied Management*, vol. 4, no 5, 1979, pp. 28-29, 31.

visites, si les périodes d'absence seront rémunérées, si des prestations d'assurance-maladie seront octroyées, les conséquences de l'abandon du programme de traitement ou de la récidive, etc.

Ces modalités, comme nous l'avons vu au chapitre précédent, peuvent être déterminées avec le salarié lui-même et faire l'objet d'une entente verbale ou écrite; elles peuvent être fixées en partie ou en entier par une politique de l'entreprise axée justement sur l'aide aux alcooliques et toxicomanes; enfin elles peuvent être négociées par les parties et intégrées à la convention collective.

Quant à nous, nous proposons qu'elles soient intégrées à la convention collective, pour diverses raisons. D'abord, à travers l'exercice de la négociation collective, les avantages et désavantages de tels programmes pour chacune des parties trouvent un certain équilibre, qu'il n'est pas possible d'atteindre par des ententes individuelles, et encore moins lorsque l'employeur, en vertu de son droit de gestion, établit unilatéralement la politique à suivre face aux salariés à traiter. Deuxièmement, lorsqu'elles sont intégrées à la convention collective, les modalités d'application des programmes de traitement ont force de loi, chacune des parties sait d'avance à quoi s'en tenir si le salarié manque aux obligations fixées, et advenant qu'il y ait recours à l'arbitrage de grief, l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'arbitre est réduit à son minimum, puisqu'une sanction étant déjà prévue à la convention, il n'a qu'à vérifier l'existence de la faute. Enfin, nous croyons que, du point de vue du salarié alcoolique ou toxicomane, la reconnaissance par la convention collective du droit de se faire traiter et de l'attitude conciliante de l'employeur est susceptible de motiver le salarié à utiliser les services offerts, sans crainte que l'employeur modifie son attitude, comme il peut le faire lorsqu'il s'agit seulement d'une politique de l'entreprise.

Nous avons relevé au cours de la recherche plusieurs articles sur des programmes de traitement dans diverses entreprises³³³ et dans chaque cas les résultats sont très encourageants et les sommes d'argent éparpillées par rapport aux sommes investies sont élevées. Ce qui tend à confirmer la nécessité pour les petites et moyennes entreprises aux

333. Voir par exemple: «Illinois Bell Program Helps Troubled Employees», *Employee Benefit Plan Review*, vol. 36, no 7, 1982, pp. 26-28; A. RALSTON, «Employee Alcoholism: Response of the Largest Industrials», *The Personnel Administrator*, vol. 22, no 6, 1977, pp. 50-56; D. RYAN, «Alcohol Programs in Industry», *Work & People*, vol. 4, no 3-4, 1978, pp. 8-14; J.J. LAVINO, «Personal Assistance Program», *Personnel Administrator*, vol. 23, no 11, 1978, pp. 35-36, 42-43. Voir aussi: J.C. SCHRAMM, *Alcoholism and its Treatment in Industry*, op. cit., 2ième partie, pp. 76 et seq.

prises avec des problèmes d'alcool et de drogues, d'emboîter le pas et d'imiter en ce sens les grandes entreprises.

À titre d'exemple, la ville de Phoenix a épargné grâce à son programme d'aide aux employés aux prises avec des problèmes personnels, incluant l'usage de l'alcool et des drogues, 2,4 millions de dollars en une seule année, pour un investissement de 58,200 dollars³³⁴. Dans un autre article, O'Brien rapporte qu'une compagnie des services publics du gaz et de l'électricité a épargné en quatre ans 400,000 dollars, et 83% des employés qui ont suivi le programme sont retournés à leur emploi³³⁵.

334. W.G. WAGNER, «Assisting Employees with Personal Problems», *loc. cit.*, pp. 59-64.

335. D. O'BRIEN, «Alcoholism Referral Programs-Economic and Humane Additions to Employee Benefit Packages», *loc. cit.*, pp. 67-68.

SECTION II

Approche visant à supprimer les causes de l'alcoolisme et des toxicomanies en milieu de travail

Cette approche vise à rechercher parmi les multiples causes de l'alcoolisme et des toxicomanies, celles qui prennent racine au travail, afin de les éliminer ou du moins de les atténuer³³⁶. Cette approche est relativement peu retenue, sans aucun doute pour deux raisons. D'abord, les causes de l'alcoolisme et des toxicomanies sont très peu connues; en effet il existe plus d'hypothèses à ce sujet que de certitudes. Deuxièmement, il est beaucoup plus facile pour l'employeur d'intervenir auprès du salarié qu'au niveau de l'organisation du travail. Néanmoins nous sommes d'avis que des recherches poussées sur le stress, la satisfaction au travail, l'amélioration des relations patronale-syndicale, *etc.* sont susceptibles de fournir quelques suggestions pour prévenir le développement de l'alcoolisme et des toxicomanies, non seulement chez les salariés mais également chez les cadres.

336. Voir notamment: G. MILLBOURN, «Alcohol and Drug: Poor Remedies for Stress», *Supervision Management*, vol. 26, no 3, 1981, pp. 35-42; R. FORBES, R. SIEGNER, J. TEMPLETON, J. MUTTER, H. HAGUE, «Stress-Getting Loose», *Sales & Marketing Management*, vol. 122, no 8, 1979, pp. 51-82; R.S. SCHULER, «Effective Use of Communication to Minimize Employee Stress», *The Personnel Administrator*, vol. 24, no 6, 1979, pp. 40-44; T.W. MANGIONE et R.P. QUINN, «Job Satisfaction, Counterproductive Behavior, and Drug Use at Work», *Journal of Applied Psychology*, vol. 60, no 1, 1975, pp. 144-116; M.A. SCHUCKIT et E.K. GUNDERSO, «Association Between Alcoholism and Job Type in U.S. Navy», *Quarterly Journal of Studies on Alcohol*, vol. 35, no 2, 1974, pp. 577-585.

CONCLUSION

Quelques remarques générales s'imposent en conclusion de cette étude. Rappelons que l'analyse des manquements du salarié associés à l'alcool et aux drogues s'inscrit dans le cadre beaucoup plus large de l'analyse de tous les manquements du salarié, qu'ils soient disciplinaires ou non, et de l'arbitrage des griefs en général. À ce titre, nous avons rencontré dans la présente étude quatre problèmes qui ne sont pas spécifiques aux manquements étudiés et dont la solution requiert par le fait même une étude plus approfondie et probablement l'intervention du législateur ou des parties, par le truchement de la convention collective.

D'abord, nous voulons parler du standard de preuve en arbitrage de grief. L'unanimité n'est pas faite à ce sujet, tant au Canada qu'aux États-Unis. Certains arbitres requièrent une preuve de nature civile fondée sur la balance des probabilités, d'autres, lorsque le manquement du salarié est de nature criminelle, une preuve hors de tout doute raisonnable, enfin un courant plutôt récent, privilégie dans ces cas le standard de preuve civile mais présentant un caractère particulièrement convaincant. La question du standard de preuve en arbitrage de grief demeure donc entière, même au terme de la présente étude.

Il en va de même, en ce qui a trait à l'ensemble des manquements du salarié contraires à une loi. Les accusations, les procédures judiciaires, le verdict, la sentence ont des effets sur la relation d'emploi et l'étude de la jurisprudence révèle la diversité d'opinion des arbitres, à savoir à quel point la relation d'emploi est touchée et quelle doit être la sévérité de la sanction imposée au salarié dans chaque cas.

Troisièmement, la vie privée du salarié et les actes qu'il pose à l'extérieur du travail sont susceptibles de causer un préjudice à l'employeur. La jurisprudence retient quelques critères généraux permettant d'évaluer l'existence et l'ampleur de ce préjudice, mais en dernière analyse il est difficile de dégager des critères applicables à un groupe de manquements précis, tels ceux associés à l'alcool et aux drogues et de prendre un recul par rapport à chaque cas d'espèce.

Quatrièmement, nous avons mis en évidence la question de l'admissibilité en preuve des faits postérieurs au manquement. Il semble qu'au Québec ces faits ne soient pas admissibles en matière disciplinaire et

qu'ils le soient lorsqu'il s'agit d'un congédiement «administratif» fondé sur la maladie du salarié. Toutefois une telle affirmation ne se vérifie pas dans le reste du Canada, et une étude jurisprudentielle, non limitée aux manquements couverts dans cette étude, serait nécessaire.

Complétons avec trois remarques spécifiques à la présente étude: nous avons fait l'analogie avec le droit criminel pour les manquements disciplinaires commis par le salarié intoxiqué et certains arbitres l'ont faite aussi, rejetant la défense d'ébriété sauf lorsque le salarié ne pouvait avoir la *mens rea*, mais d'autres ont assimilé l'intoxication à un facteur atténuant. C'est une question où la discrétion de l'arbitre s'exerce pleinement, et au sujet de laquelle un débat serait souhaitable.

L'existence de trois approches jurisprudentielles au sujet des griefs des salariés alcooliques ou toxicomanes nous fait croire qu'il est urgent pour les parties, au moyen de la convention collective, de mettre quelques bornes à l'exercice de la discrétion des arbitres, si elles désirent savoir davantage à quoi s'en tenir lorsque de tels griefs sont soumis.

Par ailleurs, l'arbitrage de ces griefs restera toujours tributaire du développement de la recherche scientifique, tant au niveau des effets des substances intoxicantes sur l'individu et la qualité de sa prestation de travail, qu'au niveau du traitement de l'alcoolisme et des toxicomanies; le législateur, l'arbitre et les parties devront donc tenir compte au fil des ans de l'évolution des connaissances en ce domaine.

BIBLIOGRAPHIE

a) Volumes

- BEYER, J.M. et TRICE, H.M., *Implementing Change. Alcoholism Policies in Work Organisations*. The Free Press, a division of Macmillan Publishing Co. Inc., New-York, 1978, 347 p.
- BNA EDITORIAL STAFF, *Grievance Guide*, Fifth Edition, The Bureau of National Affairs, Inc. Washington, D.C., 1978, 315 p.
- BONNARDEAUX, J.-L., *Drogues et dépendances*, Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal, 1983, 162 p.
- BOURNE, P.G. et FOX, R. (Editors), *Alcoholism, Progress in Research and Treatment*, Academic Press, New York, London, 1973, 439 p.
- BRISOLARA, A., *The Alcoholic Employee. A Handbook of Useful Guidelines*, Human Science Press, New-York, 1979, 168 p.
- BROWN, D.J.M. et BEATTY, D.M., *Canadian Labour Arbitration*, Second Edition, Canada Law Book Limited, Aurora, Ontario, 1984, 723 p.
- CHRISTIE, I., *Employment Law in Canada*, Butterworths, Toronto, 1980, 518 p.
- COMMISSION D'ENQUÊTE SUR L'USAGE DES DROGUES A DES FINS NON MÉDICALES, *Rapport final*, Information Canada, Ottawa, 1973, 1160 p.
- Compendium des Produits et Spécialités Pharmaceutiques 1983*, Association pharmaceutique canadienne, Ottawa, Canada, 754 p.
- CORMIER, D., *Toxicomanies: styles de vie*, Gaëtan Morin éditeur, Chicoutimi, 1984, 175 p.
- CROSS, R. et JONES, P.A., *Introduction to Criminal Law*, Ninth Edition, Butterworths, London, 1980, 486 p.
- D'AOUST, C., LECLERC, L. et TRUDEAU, G., *Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale*, Monographie no 13, École de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal, 1982, 484 p.
- DENENBERG, T.S. et DENENBERG, R.V., *Alcohol and Drugs: Issues in the Workplace*, The Bureau of National Affairs Inc., Washington, D.C., 1983, 201 p.

- ELKOURI, F. et ELKOURI, E.A., *How Arbitration Works*, Third Edition, The Bureau of National Affairs, Washington, D.C., 1973, 819 p.
- ESTES, N.J. et HEINEMAUM, M.E., *Alcoholism Development, Consequences, and Intervention*, The C.V. Mosby Company, Saint-Louis, 1977, 332 p.
- FOLLMANN Jr., J.F., *Helping the Troubled Employees*, Amacom (a division of American Management Associations), New-York, 1978, 260 p.
- FOLLMANN Jr., J.F., *Alcoholics and Business. Problems, Costs, Solutions*, Amacom (a division of American Management Associations), New-York, 1976, 246 p.
- FORTIN, J. et VIAU, L., *Traité de droit pénal général*, Les éditions Thémis inc., Montréal, 1982, 457 p.
- GOLDING, P. (Editor), *Alcoholism: A Modern Perspective*, MTP Press Limited, England, 1982, 539 p.
- GORSKY, M.R., *Evidence and Procedure in Canadian Labour Arbitration*, Richard De Boo Limited, Don Mills, Ontario, 1981, 286 p.
- LAGARDE, I., *Droit pénal canadien*, 2^e édition, Wilson & Lafleur Limitée, Montréal, 1974.
- MEWETT, A.W. et MANNING, M., *Criminal Law*, Butterworths, Toronto, 1978, 577 p.
- MORIN, F. et BLOUIN, R., *Précis de l'arbitrage des griefs*, Collection Relations du travail, Département des relations industrielles, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1980, 507 p.
- PALMER, E.E., *Collective Agreement Arbitration in Canada*, Second Edition, Butterworths, Toronto, 1983, 805 p.
- PARKER, G., *An Introduction to Criminal Law*, Methuen, Toronto, 1977, 357 p.
- PRADHAN, S.N. (Editor) et DUTTA, S.N. (Associate Editor), *Drug abuse. Clinical and Basics Aspects*, The C.V. Mosby Company, Saint-Louis, 1977, 598 p.
- SCHRAMM, C.J., MANDELL, W., ARCHER, J., *Workers Who Drink. Their Treatment in an Industrial Setting*, The John Hopkins University, Lexington, Massachussets, Toronto, 1978, 153 p.
- SCHRAMM, C.J., *Alcoholism and its Treatment in Industry*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore and London, 1977, 191 p.
- SCHUCKIT, M.A., *Drug and Alcohol Abuse, A Clinical Guide to Diagnosis and Treatment*, Plenum Medical Book Company, New-York, 1979, 211 p.

- SHARP, C.W. et CARROLL (Editors), *Voluntary Inhalation of Industrial Solvents*, National Institute on Drug Abuse, Rockville, Maryland, nov. 1978, 404 p.
- STUART, D., *Canadian Criminal Law*, The Carswell Company Limited, Toronto, 1982, 602 p.
- TRICE, H.M. et ROWAN, P.M., *Spirits and Demons at Work, Alcohol and Other Drugs on the Job*, Second Edition, New-York School of Industrial and Labour Relations, Cornell University, 1978, 268 p.
- WARD, D.A., *Alcoholism. Introduction to Theory and Treatment*, Kendall/Hunt Publishing Company, Iowa, U.S.A., 1980, 420 p.
- WEISS, M.R., *Dealing with Alcoholism in the Work Place*, The Conference Board Inc., Ottawa, New-York, 1980, 59 p.
- YOUNG, B., *At the Point of Discharge*, The Canada Labour Views Co. Limited, Toronto, 1978, 295 p.
- YOUNG, B., *State of Suspension*, The Canada Labour Views Co. Limited, Toronto, 1980, 292 p.
- YOUNG, B., *Beyond Discharge*, The Canada Labour Views Co. Limited, Toronto, 1984, 348 p.

b) Articles

- «Alcoholism Programs in the Workplace», *Employee Benefit Plan Review*, Vol. 34, no 6, 1979, pp. 30 *et seq*;
- BEAUMONT, P.B., «The Problem of Alcoholism in Industry», *Employee Relations*, Vol. 3, no 4, 1981, pp. 21-24;
- «Corporate Responsibility: The Perils' of Becoming Thy Brother's Keeper», *Training*, Vol. 18, no 10, 1981, pp. 50-51;
- D'AOUST, C., DELORME, F. et ROUSSEAU, A., «Le degré de preuve requis devant l'arbitre de griefs», (1976) 22 *McGill Law Journal*, pp. 71-93.
- DENENBERG, T.S., «The Arbitration of Alcohol and Drug Abuse Cases», *The Arbitration Journal*, Vol. 35, no 4, 1980, pp. 16-21.
- FILIPOWICZ, C.A., «The Troubled Employee: Whose Responsibility?», *The Personnel Administration*, Vol. 24, no 6, 1979, pp. 17-22.
- FORBES, R., SIEGENER, R., TEMPLETON, J., MUTTER, J., HAGUE, H., «Stress-Getting Loose», *Sales & Marketing Management*, Vol. 122, no 8, 1979, pp. 51-82.
- GOLD, A.D., «Evidence-Opinion of Impairment», *Criminal Law Quarterly*, 1982-83, Vol. 25, p. 159.

- GREENBAUM, M.L., «An Inquiry into how Arbitrators Deal with a Grievant's Personal Problems and the Extent to which they Affect the Award», *The Arbitration Journal*, Vol. 37, no 4, 1982, pp. 51-64.
- HURTZ, R.N. et GOOGINGS, B., «Managing the Alcoholic Employee: Towards a Model for Supervisory Intervention», *Industrial Management*, Vol. 21, no 3, 1979, pp. 15-21.
- «Illinois Bell Program Helps Troubled Employees», *Employee Benefit Plan Review*, Vol. 36, no 7, 1982, pp. 26-28.
- JERNBERG, R.W., «Killing with Kindness — A Fatal Approach to Alcoholism», *Journal of Applied Management*, Vol. 4, no 5, 1979, pp. 28-29-31.
- KAGER, J.H., BATTALIO, R.C. et MILES, C.G., «Marihuana and Work Performance: Results from an Experiment», *Journal of Human Resources*, Vol. 15, no 3, 1980, pp. 373-395.
- LANGDON, C.W., «Changed Employer Attitudes in Dealing with Workers on Drugs», *Marquette Business Review*, Vol. 21, no 1, 1979, pp. 9-18.
- LAVINO, J.J., «Personal Assistance Program», *Personnel Administrator*, Vol. 23, no 11, 1978, pp. 35-36.
- LAWRENCE, D.B. et STEINBRECHER, D.D., «Occupational Alcoholism Programs-Wave of the Future», *Personnel*, Vol. 56, no 4, 1979, pp. 43-45.
- LEVIN, E. et DENENBERG, T.S., «How Arbitrators View Drug Abuse», *The Arbitration Journal*, Vol. 31, no 2, 1976, pp. 97-108.
- MANGIONE, T.W. et QUINN, R.P., «Job Satisfaction, Counterproductive Behavior and Drug Use at Work», *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, no 1, 1975, pp. 114-116.
- MARMO, M., «Arbitrators View Alcoholic Employees. Discipline or Rehabilitation», *The Arbitration Journal*, Vol. 37, no 1, 1982, pp. 17-27.
- MILLBOURN, G. JR., «Alcohol and Drug: Poor Remedies for Stress», *Supervisory Management*, Vol. 26, no 3, 1981, pp. 35-42.
- «NYC Blues May now Offer Alcoholism Rehab Benefit», *Employee Benefit Plan Review*, Vol. 34, no 2, 1979, p. 8.
- O'BRIEN, D., «Alcoholism Referral Programs — Economic and Humane Additions to Employee Benefit Packages», *Employee Benefit Plan Review*, Vol. 33, no 2, 1978, pp. 67-68.
- RALSTON, «Employee Alcoholism: Response of the Largest Industrials», *The Personnel Administrator*, Vol. 22, no 6, 1977, pp. 50-56.

- RYAN, D., «Alcohol Programs in Industry», *Work & People*, Vol. 4, no 3-4, 1978, pp. 8-14.
- SAGER, L.B., «Our Ten Million Problem Drinkers: What's Being Done About It», *Clu Journal*, Vol. 32, no 4, 1978, pp. 38-46.
- SCHUCKIT, M.A. et GUNDERSO, E.K., «Association Between Alcoholism and Job Type in U.S. Navy», *Quarterly Journal of Studies on Alcohol*, Vol. 35, no 2, 1974, pp. 577-585.
- SCHULER, R.S., «Effective Use of Communication to Minimize Employee Stress», *The Personnel Administrator*, Vol. 24, no 6, 1979, pp. 40-44.
- SHERIDAN, P.J., «Drug Abuse Demands Action from Industry», *Occupational Hazards*, Vol. 43, no 3, 1981, pp. 62-65.
- SPENCER, J.M., «The Developing Notion of Employer Responsibility for the Alcoholic, Drug Addicted or Mentally Ill Employee: An Examination under Federal and State Employment Statutes and Arbitration Decisions», *St-John's Law Review*, Vol. 53, no 4, 1979, pp. 659-720.
- SOMERS, G.C., «Alcohol and the Just Cause for Discharge», *Proceedings of the 28th Annual Meetings*, National Academy of Arbitrators, Madison, Wisconsin, 1975, pp. 103-117.
- TAVERNIER, G., «Corporate Aid for the Alcoholic», *International Management*, Vol. 34, no 7, 1979, pp. 16-20.
- THOMPSON, K., «Alcoholism and Drug Abuse in the Workplace», *Industrial Relations Research Reports*, Vol. 4, no 3, 1983, p. 11.
- TRICE, H.M., «Evaluating Implementation of a Job-Based Alcoholism Policy», *Journal of Studies on Alcohol*, Vol. 39, no 3, 1978, pp. 448-465.
- WAGNER, W.G., «Assisting Employees with Personal Problems», *Personnel Administrator*, Vol. 27, no 11, 1982, pp. 59-64.
- WALSH, D.C., «Employee Assistance Programs», *Health & Society*, Vol. 60, no 3, 1982, pp. 492-517.
- WITTE, R. et CANNON, M., «Employee Assistance Programs: Getting to Management's Support», *The Personnel Administration*, Vol. 24, no 6, 1979, pp. 23-26.
- WRIGHT, B., «Drink, Directors and a Question of Duty», *Director*, Vol., 31, no 9, 1979, pp. 55-56.
- WYNNNS, P., «Arbitration Standards in Drug Discharge Cases», *The Arbitration Journal*, Vol. 34, no 2, 1979, pp. 19-27.

LISTE DES DÉCISIONS ARBITRALES ÉTUDIÉES *

1. *Consolidated Truck Lines, Ltd and International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local No. 880*, 3 L.A.C. 964, le 22 déc. 1951, J.A. Hanrahan, président.
2. *International Union, United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America (IUAW-CIO) and Fruehauf Trailer Company of Canada Limited*, 2 L.A.C. 781, le 31 août 1951, D.J. Cowan, arbitre.
3. *Falconbridge Nickel Mines, Limited and Sudbury Mine, Mill & Swelter Worker's Union, Local 598*, 4 L.A.C. 1359, le 1er juin 1953, J.C. Anderson, président.
4. *Dominion Oilcloth and Linoleum Co. Ltd and Linoleum Workers Union*, 5 L.A.C. 1924, le 18 août 1954, R. Lippé, président.
5. *Council of Brewers' Warehousing Workers and Brewers' Warehousing Co. Ltd*, 7 L.A.C. 216, le 19 juil. 1955, S.T. Bigelow, président.
6. *United Automobile Workers, Local 636 and Massey-Harris-Ferguson Ltd*, 8 L.A.C. 68, le 31 oct. 1957, H.E. Fuller, président.
7. *United Brewery Workers and Dow Kingsbeer Brewery Ltd*, 8 L.A.C. 198, le 25 fév. 1958, B. Laskin, président.
8. *Toronto Newspaper Guild, Local 87 and Telegram Publishing Co.*, 8 L.A.C. 298, le 2 avril 1958, W. Little, président.
9. *Brotherhood of Electrical Workers, Local 911 and Windsor Utilities Commission*, 8 L.A.C. 328, le 5 mai 1958, J.A. Hanrahan, président.
10. *Brewers' Warehousing Provincial Bd. and Brewers' Warehousing Co.*, 8 L.A.C. 302, le 15 mai 1958, C.H. Curtis, président.
11. *United Electrical Workers, Local 524 and Canadian General Electric Co. Ltd*, 9 L.A.C. 83, le 5 janv. 1959, H.E. Fuller, président.

* La liste est chronologique, sauf quant aux décisions n° 288, 289 et 290 dont la date n'a pu être déterminée qu'au moment d'aller sous presse; la date de la décision n° 291 est demeurée inconnue.

12. *Carling Breweries Ltd c. International Union of United Brewery Flour, Cereal, Soft Drink and Distiller Workers of America, Local 372, Montréal*, R.D.C.D. no 524-1, le 10 janv. 1961, A. Montpetit, président.
13. *McRobert Spring Service Ltd c. United Steelworkers of America*, R.D.C.D. no 520-3, le 2 mars 1961, R. Lippé, président.
14. *United Packinghouse Workers, Local 416 and RobinHood Flour Mills Ltd*, 12 L.A.C. 69, le 5 juin 1961, W.S. Lane, président.
15. *Sudbury Mine Workers, Local 598 and Falconbridge Nickel Mines Ltd*, 12 L.C.A. 270, le 7 mars 1962, D.C. Thomas, président.
16. *Toronto Newspaper Guild, Local 87 and Telegram Publishing Co.*, 12 L.A.C. 293, le 29 mars 1962, J.A. Hanrahan, arbitre.
17. *Sudbury Mine Workers, Local 598 and International Nickel Co. Ltd*. 13 L.A.C. 5, le 31 mai 1962, W.S. Lane, président.
18. *National Public Service Employees, Local 13 and Chatham Memorial Community Center Comm'n*, 13 L.A.C. 166, le 2 nov. 1962, E.W. Cross, président.
19. *United Brewery Workers, Local 371 and Brewers' Warehousing Co. Ltd*, 14 L.A.C. 57, le 20 juin 1963, E.W. Cross, arbitre.
20. *Hôpital St-Charles de Joliette c. Association des employés d'hôpitaux de Joliette*, R.D.C.D. no 524-3, le 6 nov. 1963, J.-P. Grégoire, président.
21. *Pinatel Piece and Dye Works c. Syndicat catholique et national des employés du textile de Joliette*, R.D.C.D. no 524-6, le 6 déc. 1963, R. Lippé, président.
22. *International Union of Electrical Workers, Local 510 and Phillips Electrical Co. Ltd*, 15 L.A.C. 3, le 24 mars 1964, H.W. Arthurs, président.
23. *International Association of Machinists and Hawker Siddeley Canada Ltd*, 15 L.A.C. 40, le 12 avril 1964, J.A. Hanrahan, président.
24. *Oil, Chemical and Atomic Workers, Local 9-593 and Regent Refining (Canada) Ltd*, 15 L.A.C. 215, le 3 sept. 1964, W.S. Lane, président.
25. *United Automobile Workers, Local 458 and Cockshutt Farm Equipment of Canada Ltd*, 15 L.A.C. 365, le 3 déc. 1964, E.W. Cross, président.
26. *United Automobile Workers, Local 195 and Great Lakes Forgings Ltd*, 15 L.A.C. 439, le 17 fév. 1965, E.E. Palmer, arbitre.

27. *International Chemical Workers, Local 505 and The Forest Basket Co. Ltd*, 16 L.A.C. 33, le 21 mars 1965, J.A. Hanrahan, président.
28. *United Automobile Workers, Local 127 and Ontario Steel Products Corp. Ltd*, 16 L.A.C. 36, le 29 mars 1965, W.H. Fox, arbitre.
29. *Teamsters Local Union 91 and Taggart Service Ltd*, 16 L.A.C. 217, sept. 1965, J.A. Hanrahan, président.
30. *Syndicat national de la construction Haute-riive (section Hydro-Québec Manicouagan) c. La Commission hydro-électrique de Québec*, R.D.C.D. no 524-4, le 2 sept. 1965, J. Cournoyer, arbitre.
31. *Toronto Newspaper Guild, Local 87 and The Telegram*, 16 L.A.C. 254, le 25 oct. 1965, J.A. Hanrahan, arbitre.
32. *United Brewery Workers and Carling Breweries Ltd*, 16 L.A.C. 278, le 15 nov. 1965, W. Little, arbitre.
33. *United Automobile Workers, Local 222 and Houdaille Industries (Division of Herbert Morris Crane & Hoist Co. Ltd)*, 17 L.A.C. 420, le 22 nov. 1966, B.L. Adell, arbitre.
34. *Cie Carrier et Frères Ltée c. Syndicat des employés de Carrier et Frères Ltée*, R.D.C.D. no 524-6, le 19 déc. 1966, C. Bisson, arbitre.
35. *United Rubber Cork, Linoleum & Plastic Workers of America, Local 118 and Seiberling Rubber Co. of Canada Ltd*, 18 L.A.C. 397, le 1er août 1967, E.E. Palmer, président.
36. *United Rubber Workers, Local 232 and Goodyear Tire & Rubber Co. of Canada Ltd*, 18 L.A.C. 403, le 2 nov. 1967, B.L. Adell, président.
37. *Hôpital des Sept-Iles c. Sarto Desrosiers et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. dossier no 325-02, le 29 mars 1968, L. Cossette, président.
38. *Bricklayers, Masons and Plasterers International Union, Local No. 2 N.S. and Sydney Steel Corp.*, 19 L.A.C. 398, le 13 sept. 1968, L.O. Clarke, arbitre.
39. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Léo Whalem*, D.F.P.Q. dossier no 02-06-3442, le 15 oct. 1968, J. Perrin, arbitre.
40. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix et Roméo Blette*, D.F.P.Q. (sans no de dossier), le 19 oct. 1968, R. Lippé, arbitre.
41. *United Steelworkers of America, Local 3466 and Steel Rock Iron Mines Ltd*, 20 L.A.C. 79, le 16 janv. 1969, E.E. Palmer, président.

42. *United Steelworkers and Northern and Central Gas Corp. Ltd*, 20 L.A.C. 361, le 8 avril 1969, J.D. O'Shea, président.
43. *Hôpital des Laurentides c. Paul Lachaine et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. dossier no 325-02, le 21 juil. 1969, C. Beaulieu, arbitre.
44. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Bernard Gagnon*, D.F.P.Q. dossier no 01-66-3342, le 30 juil. 1969, J. Perrin, arbitre.
45. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Etienne Payette*, D.F.P.Q. dossier no 03-66-3344, le 22 août 1969, J. Perrin, arbitre.
46. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Adélarde Mercier*, D.F.P.Q. dossier no 02-66-3401, le 19 sept. 1969, J. Perrin, arbitre.
47. *Canada Packers Ltd c. Travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries, chartrée par «L'Amalgamated Meat Cutter and Butcher Workmen of North America»*, R.D.C.D. no 524-7, le 10 oct. 1969, R. Lippé, arbitre.
48. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et André Hudon*, D.F.P.Q. dossier no 03-68-2196, le 10 nov. 1969, R. Lippé, arbitre.
49. *Hôpital St-Joseph de Lachine c. Michel Pineault et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. dossier no 325-06, le 19 nov. 1969, C. Beaulieu, président.
50. *United Automobile Workers, Local 252 and Fruehauf Trailer Co. of Canada Ltd*, 21 L.A.C. 430, le 24 janv. 1970, J.A. Hanrahan, arbitre.
51. *Canadian Union of Public Employees, Local 152 and Brock University*, 21 L.A.C. 146, le 4 juin 1970, H.D. Brown, président.
52. *L.D. McCarron et Le Conseil du trésor (Ministère du Solliciteur Général — Division des Pénitenciers)*, dossier no 166-2-154 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 29 juin 1970, V. Melançon, arbitre.
53. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Jean-Paul Lelièvre*, D.F.P.Q. dossier no 03-68-2403, le 30 juin 1970, R. Lippé, arbitre.
54. *Syndicat des travailleurs du ciment (C.S.N.) et Denis Lemay c. Vibreck Inc.* (1970), S.A.G. 425, le 8 juil. 1970, M. Langlois, président.

55. *Cartonniers Standard Ltée c. Syndicat national de la boîte de carton de Québec (C.S.N.)*, (1970), S.A.G. 579, le 11 août 1970, G. Dion, arbitre.
56. *Cité de Pierrefonds c. Fraternité des policiers de Pierrefonds*, (1970), S.A.G. 574, le 11 août 1970, G. Dulude, arbitre.
57. *Oil, Chemical & Atomic Workers, Local 9-341 and Inmont Canada Ltd*, 21 L.A.C. 411, le 25 août 1970, J.D. O'Shea, arbitre.
58. *Federal Local 24529 and Engelhard Industries of Canada Ltd*, 22 L.A.C. 285, le 1er déc. 1970, H.D. Brown, président.
59. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Gérard Ouелlette*, D.F.P.Q. dossier no 02-66-3355, le 23 avril 1971, J. Perrin, arbitre.
60. *Larman Motor Bodies Ltd c. Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (T.U.A.), local 698*, (1971) S.A.G. 604, le 4 juin 1971, P.-A. Lachapelle, arbitre.
61. *Hôpital Hôtel-Dieu de Québec c. A. Fortier et Le syndicat C.S.N.*, A.H.P.Q. dossier no 325-02-03, le 7 juin 1971, L. Cossette, président.
62. *Dominion Stores Limited and Winnipeg Meat Cutters' Union, Local 415*, (1971) 31 C.I.R.P.D. 685 (texte intégral), le 22 juin 1971, F. Penner, arbitre.
63. *Retail, Wholesale & Department Store Union, Local 414 and Dominion Stores Ltd*, 23 L.A.C. 226, le 22 oct. 1971, R.F. Egan, président.
64. *United Automobile Workers, Local 386 and Comco Metal Products Ltd*, 23 L.A.C. 390, le 2 fév. 1972, H.D. Brown, président.
65. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Jean-Eudes Lelièvre*, D.F.P.Q. dossier 03-68-5496, le 9 mars 1972, J. Bérubé, arbitre.
66. *Canadian Union of Public Employees, Local 576 and Ottawa Civic Hospital*, 24 L.A.C. 145, le 15 mars 1972, J.L. Roberts, président.
67. *Dayton Steel Foundry of Canada Limited and United Steelworkers of America, Local 4656*, (1972) 42 C.I.R.P.D. 817 (texte intégral), le 21 mars 1972, R.G. Geddes, président.
68. *Gouvernement de la province de Québec c. Paul Rodrigue*, D.F.P.Q. dossier no 02-66-3506, le 5 avril 1972, J. Perrin, arbitre.

69. *H. Bassett et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-551 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 7 avril 1972, R.D. Abbott, arbitre.
70. *D. Perron et Le Conseil du trésor (Ministère des Travaux Publics)*, dossier no 166-2-517 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 2 mai 1972, G. DesCôteaux, arbitre.
71. *Hôpital Honoré Mercier Inc. c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Honoré Mercier Inc. et Danielle Moosely*, (1972), S.A.G. 1097, le 30 juin 1972, J. Sylvestre, président.
72. *R.C. Embury et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-618 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 2 nov. 1972, E.B. Jolliffe, arbitre.
73. *General Motors of Canada Ltd and United Automobile Workers, Local 119*, 1 L.A.C. (2d) 401, le 14 nov. 1972, E.E. Palmer, arbitre.
74. *Steinberg limitée c. L'Union des employés de commerce, local 500*, (1973) S.A.G. 465, le 13 fév. 1973, L. Cossette, arbitre.
75. *Fraternité canadienne des cheminots, employés de transports et autres ouvriers, local 511 c. Bonaventure-Chevrolet-Oldsmobile Ltée*, (1973), S.A.G. 721, le 20 fév. 1973, J.M. Deporcq, arbitre.
76. *Kaiser Aluminum Company Division of Kaiser Aluminum and Chemical Canada and The United Steelworkers of America*, (1973) 18 C.I.R.P.D. 635 (texte intégral), le 20 mars 1973, J.D. O'Shea, président.
77. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix et Jean-Marie Loiselle*, D.F.P.Q. dossier no 03-68-9028 le 7 mai 1973, J. Bérubé, arbitre.
78. *York Division of Borg Warver (Canada) Ltd c. Syndicat local 6333 des métallos unis d'Amérique*, (1973) S.A.G. 729, le 9 mai 1973, C. Beaulieu, arbitre.
79. *Massey-Ferguson Industries Limited and United Automobile Workers, Local 458*, (1973) 39 C.I.R.P.D. 791 (texte intégral), le 5 juillet 1973, J.F.W. Weatherill, arbitre.
80. *Dorr-Oliver-Long Ltd and United Steelworkers, Local 4697*, 3 L.A.C. (2d) 192, le 14 août 1973, J.D. O'Shea, président.
81. *D. Fortier et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossiers 166-2-856, 166-2-876 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 7 sept. 1973, P. Meyer, arbitre.
82. *Brewers' Warehousing Co. Ltd and United Brewers' Warehousing Workers Provincial Board*, 4 L.A.C. (2d) 40, le 27 sept. 1973, D.L. Johnston, arbitre.

83. *Lee Mat Traders Ltd and United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2564*, 4 L.A.C. (2d) 336, le 3 déc. 1973, L. Harris, président.
84. *Air Canada and International Association of Machinists, Lodge 148*, 5 L.A.C. (2d) 7, le 11 déc. 1973, H.T.G. Andrews, arbitre.
85. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Henri-Paul Martin*, D.F.P.Q. dossier no 01-68-8780, le 7 janv. 1974, J. Bérubé, arbitre.
86. *International Nickel Company of Canada Limited and United Steelworkers of America*, (1974) 52 C.I.R.P.D. 866 (texte intégral), le 7 fév. 1974, E.E. Palmer, président.
87. *J. Talpa et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier 166-2-1167 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 22 mars 1974, J.F.W. Weatherill, arbitre.
88. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la F.P. et Omer Lefrançois*, D.F.P.Q. dossier no 03-72-2895, le 26 août 1974, J. Bérubé, arbitre.
89. *Kanmelt Limited and International Molders and Allied Workers Union, Local 194*, (1975) 49 C.I.R.P.D. 856 (texte intégral), le 19 décembre 1974, K.A. Hinnegan, président.
90. *Brewers Warehousing Co. Ltd and United Brewers Warehousing Workers Provincial Board*, 8 L.A.C. (2d) 41, le 8 janv. 1975, H.D. Brown, arbitre.
91. *Syndicat des enseignants de la région des Laurentides c. Commission scolaire régionale Henri-Bourassa*, (1975), S.A.G. 487, le 30 janv. 1975, A. Larouche, président.
92. *Air Canada and International Association of Machinists*, 10 L.A.C. (2d) 346, le 11 avril 1975, F. Morin, arbitre.
93. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Léonidas Perrée*, D.F.P.Q. dossier no 02-72-4977, le 2 mai 1975, J. Bérubé, arbitre.
94. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix et Jean Payen*, D.F.P.Q. dossier no 03-72-5127, le 27 mai 1975, J.L. Péloquin, arbitre.
95. *SKF Manufacturing of Canada Ltd and International Association of Machinists, Local 901*, 9 L.A.C. (2d) 139, le 11 juin 1975, O.B. Shime, président.
96. *Firestone Tire and Rubber Co. of Canada Ltd and United Rubber Workers, Local 635*, 9 L.A.C. (2d) 345, juin 1975, D.B. Mason, président.

97. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires)* et *B.R.*, D.F.P.Q. dossier no 01-72-5526, le 20 août 1975, J. Bérubé, arbitre.
98. *Auto Haulaway Releasing Services Ltd and Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 880*, (1976) 23 C.I.R.P.D. 665 (texte intégral), le 21 août 1975, J.D. O'Shea, président.
99. *Frito-Lay Canada Ltd and Milk & Bread Drivers, Dairy Employees, Caterers & Allied Employees, Local 647*, 10 L.A.C. (2d) 234, le 24 nov. 1975, D.M. Beatty, président.
100. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Léo Létourneau*, D.F.P.Q. dossier no 02-72-6351, le 12 déc. 1975, J. Bérubé, arbitre.
101. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la Fonction publique*, D.F.P.Q. dossier no 03-75-0002, le 23 déc. 1975, H.B. Lande, arbitre.
102. *J. Côté et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-2208 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 4 fév. 1976, P. Garant, arbitre.
103. *Commission hydro-électrique de Québec c. Syndicat des employés de métiers de l'Hydro-Québec, local 500, S.C.F.P.*, (1977) S.A.G. 1225, le 24 fév. 1976, L. Cossette, arbitre.
104. *D.E. Kendall et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-2239 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 1er avril 1976, L. Mitchell, président.
105. *A.J. Longaphie et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-2343 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 17 mai 1976, E.B. Jolliffe, président suppléant.
106. *Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique, local 217 et Weldwood of Canada Ltd*, (1977) 1 R.C.S. 703. Aussi sous forme résumée: 1976 CLLC para. 14,025.
107. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Lorenzo Lessard*, D.F.P.Q. dossier no 02-72-7241, le 2 juin 1976, J. Bérubé, arbitre.
108. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers)* et *Jean-Guy Verret*, D.F.P.Q. dossier no 02-72-7240, le 2 juin 1976, J. Bérubé, arbitre.
109. *Corporation municipale de la ville d'Asbestos c. Syndicat des fonctionnaires municipaux d'Asbestos*, (1976) S.A.G. 1185, le 7 juin 1976, J.-P. Lemieux, arbitre.

110. *K.A. Soublière et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale, réparation des navires)*, dossiers no 166-2-2237, 166-2-2289 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 30 juin 1976, L. Mitchell, arbitre.
111. *C.S. Ross et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-2322 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 3 août 1976, C.G. Simmons, arbitre.
112. *Steel Company of Canada Ltd and United Steelworkers*, 14 L.A.C. (2d) 405, le 13 sept. 1976, W.B. Rayner, président.
113. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jacques Boies*, D.F.P.Q. dossier no 02-72-7157, le 26 nov. 1976, J. Bérubé, arbitre.
114. *M. Gagnon et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossiers no 166-2-2576, 166-2-2632 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 23 déc. 1976, J.F.W. Weatherill, arbitre.
115. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Jean-Claude Landry*, D.F.P.Q. dossier no 02-75-5422, le 6 juin 1977, J. Bérubé, arbitre.
116. *Quebec North Shore and Labrador Railway Company et Les métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 8399*, dossier no 77-7-Q-1 (Travail Canada, texte intégral), le 15 juil. 1977, C. Lauzon, arbitre.
117. *Syndicat des employés de l'Institut Philippe Pinel c. Institut Philippe Pinel de Montréal*, A.H.P.Q. dossier no 327-02-01, le 21 juil. 1977, J.-P. Lalancette, président.
118. *G.A. Garmichael, J.F. Gilchrist et Le Conseil du trésor (Ministère du Solliciteur Général)*, dossiers no 166-2-3013, 166-2-3014 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 3 août 1977, C.G. Simmons, arbitre.
119. *Dominion Stores Ltd and Retail, Wholesale & Department Store Union, Local 414*, 16 L.A.C. (2d) 7, le 8 août 1977, K.A. Hinnegan, président.
120. *Firestone Steel Products of Canada and United Automobile Workers, Local 27*, 17 L.A.C. (2d) 185, le 12 déc. 1977, W.B. Rayner, arbitre.
121. *Cominco Ltd and United Steelworkers of America, Local 480*, (1978) 46 C.I.R.P.D. 873 (texte intégral), le 21 décembre 1977, M.I. Chertow, arbitre.

122. *R.O. Bates et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-3371 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 21 fév. 1978, E.B. Jolliffe, président suppléant.
123. *Syndicat des employés du centre hospitalier Robert Giffard (C.S.N.) c. Centre hospitalier Robert Giffard, A.H.P.Q.* dossier no 251-04-14, le 17 mars 1978, J.-J. Turcotte, président.
124. *Syndicat international des arts graphiques, local 555 c. Payette et Simms Inc.*, (1978) S.A.G. 557, le 9 mai 1984, H. Frumkin, arbitre.
125. *Government of British Columbia and British Columbia Government Employees Union*, 18 L.A.C. (2d) 164, le 18 mai 1978, H.G. Ladner, arbitre.
126. *British Columbia Telephone Company and Telecommunication Workers' Union*, 19 L.A.C. (2d) 98, le 26 mai 1978, P.A. Gall, président.
127. *British Columbia Telephone Company and Telecommunication Workers' Union*, 18 L.A.C. (2d) 225, le 7 juil. 1978, J.M. Weiler, arbitre.
128. *D.A. Koster et Le Conseil du trésor (Revenu Canada)*, dossier no 166-2-4759 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 13 sept. 1978, L. Mitchell, président suppléant.
129. *Labatt's Ontario Breweries Ltd and National Brewery Workers Union, Local 1*, 20 L.A.C. (2d) 66, le 4 oct. 1978, P.J. Brunner, président.
130. *British Columbia Telephone Co. and Telecommunication Workers Union*, 93 D.L.R. (3d) 603, le 20 oct. 1978, J. MacDonald, (B.C. Supreme Court).
131. *Abex Industries Limited and International Chemical Workers Union, Local 175*, (1979) 51 C.I.R.P.D. 904 (texte intégral), le 31 oct. 1978, S.R. Ellis, arbitre.
132. *ESB Canada Ltd. c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 7154*, (1978) S.A.G. 1337, le 7 nov. 1978, C. Beaulieu, arbitre.
133. *Northern Telecom Limited and United Electrical, Radio and Machine Workers of America, Local 531*, (1979) 28 C.I.R.P.D. 720 (texte intégral), le 23 nov. 1978, P.J. Palmer, arbitre.
134. *Air Canada et L'Association canadienne des employés du transport aérien*, dossier no 78-12-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 28 nov. 1978, H.D. Brown, arbitre.

135. *Trailways (Travelways) of Canada Ltée et La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers*, dossier no 78-12-T-2 (Travail Canada, texte intégral), le 30 nov. 1978, I.C.A. Springate, président.
136. *Northumberland Ferries Ltée et La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, local 508*, dossier no 79-1-N-1 (Travail Canada, texte intégral), le 8 janv. 1979, N. Green, président.
137. *N.K. Anderson et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-4138 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 19 janv. 1979, M.K. Saltman, arbitre.
138. *T. Hendersen et G. Thistle et Le Conseil du trésor (Postes Canada)*, dossiers no 166-2-5162, 166-2-5163 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 22 janv. 1979, D.H. Kates, président suppléant.
139. *M. Plouffe et Le Conseil du trésor (Archives publiques)*, dossiers no 166-2-5199, 166-2-5200, 166-2-5201 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 29 janv. 1979, D.H. Kates, président suppléant. Aussi dans: 22 L.A.C. (2d) 80.
140. *R. Brooks et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossiers no 166-2-5061, 166-2-5062, 166-2-5147 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 8 fév. 1979, A.W.R. Carrothers, arbitre.
141. *C.T.C.U.M. et Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés de services connexes au transport de la C.T.C.U.M.*, (1979) S.A.G. 281, le 19 fév. 1979, R. Tremblay, arbitre.
142. *Great Atlantic & Pacific Company of Canada Ltd and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 414*, 21 L.A.C. (2d) 316, le 21 fév. 1979, H.D. Brown, président.
143. *M. Plouffe et Le Conseil du trésor (Archives publiques)*, dossiers 166-2-5199, 166-2-5200 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 26 fév. 1979, D.H. Kates, président suppléant.
144. *T. Hildred et Le Conseil du Trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-5286 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 6 mars 1979, K.E. Norman, arbitre.
145. *Cook and The Crown in Right of Ontario (Ministry of Labour)*, 22 L.A.C. (2d) 1, le 7 mars 1979, K. Swinton, président.

146. *Indalloy, Division of Indal Ltd and United Steelworkers, Local 2729*, 2 L.A.C. (2d) 202, le 9 avril 1979, R.L. Kennedy, arbitre.
147. *La Commission Hydroélectrique de Québec c. Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, local 6833*, (1979) S.A.G. 630, le 12 avril 1979, A. Rousseau, arbitre.
148. *Eldorado Nuclear Ltée et Les métallurgistes unis d'Amérique, section locale 13173*, dossier no 79-4-E-1 (Travail Canada, texte intégral), le 23 avril 1979, J.D. O'Shea, arbitre.
149. *Conseil des Ports nationaux et L'Association des agents de sécurité du Conseil des Ports nationaux*, dossier no 79-4-C-13 (Travail Canada, texte intégral), le 24 avril 1979, C. Lauzon, arbitre.
150. *American Motors (Canada) Ltd and United Automobile Workers*, 23 L.A.C. (2d) 118, le 27 avril 1979, M. Teplitsky, arbitre.
151. *R. Gendron et Le Conseil du trésor (Défense nationale)*, dossier no 166-2-5877 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 juil. 1979, J.F.W. Weatherill, arbitre.
152. *Molson's Brewery (Ontario) Ltd and Canadian Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers, Local 304*, 23 L.A.C. (2d) 392, le 24 juil. 1979, B.L. Adell, arbitre.
153. *M. Dussault et Le Conseil du trésor (Revenu Canada — Douanes et Accise)*, dossier no 166-2-6441 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 15 août 1979, M. Falardeau-Ramsay, président suppléant.
154. *Hamilton Street Railway Co. and Amalgamated Transit Union, Local 107*, 24 L.A.C. (2d) 113, le 20 août 1979, K.A. Hinnegan, président.
155. *Saskatchewan Wheat Pool et La Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, division des élévateurs à grain, loge 650*, dossier no 79-8-S-2 (Travail Canada, texte intégral), le 24 août 1979, G.C. Bicknell, président.
156. *Rockwell International of Canada Ltd and United Automobile Workers, Local 1067*, 23 L.A.C. (2d) 324, le 24 août 1979, S.R. Ellis, arbitre.
157. *Syndicat du transport de Montréal (C.S.N.) c. Commission de transport de la communauté urbaine de Montréal*, (1979) S.A.G. 1329, le 28 août 1979, J.-Y. Durand, arbitre.
158. *A & H Express Lines (Canada) Ltd et R.J. Christensen* (décision non répertoriée), Toronto, Ontario, le 14 sept. 1979, L.-R. Betcherman, arbitre.

159. *Greb Industries Limited and United Shoe Workers of America, Local 309*, (1980) 20 C.I.R.P.D. 655 (texte intégral), le 12 oct. 1979, J.F.W. Weatherill, président.
160. *Air Canada et L'Association des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, dossier no 79-10-A-2 (Travail Canada, texte intégral), le 19 oct. 1979, P. Imbeau, arbitre.
161. *E.H. Scott et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-6248 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 1er nov. 1979, D.M. Beatty, arbitre.
162. *J.E. Nutter et L.B. Wallace et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossiers no 166-2-8709, 166-2-8710 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 12 nov. 1979, D. MacLean, arbitre.
163. *Engelhard Industries of Canada Limited and Federal Local No. 24529*, (1980) 27 C.I.R.P.D. 711 (texte intégral), le 15 nov. 1979, W.B. Rayner, arbitre.
164. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) et Aliette Jean*, D.F.P.Q. dossier no 01-75-9619, le 15 nov. 1979, J. Bérubé, arbitre.
165. *R.E. Tuck et Le Conseil du trésor (Solliciteur Général)*, dossier no 166-2-6071 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 16 nov. 1979, L. Mitchell, président suppléant.
166. *Communauté urbaine de Montréal c. Fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal Inc.* (1979) S.A.G. 1641, le 20 nov. 1979, A. Rousseau, arbitre.
167. *Lebel and Treasury Board (Post Office Department)*, 22 L.A.C. (2d) 278, le 8 déc. 1979, M. Falardeau-Ramsay, arbitre.
168. *Surrey Memorial Hospital and Registered Nurses' Association of British Columbia*, 24 L.A.C. (2d) 342, le 18 déc. 1979, M. Thompson, président.
169. *British Columbia Telephone Company et Le Syndicat des travailleurs en télécommunication*, dossier no 80-1-B-7 (Travail Canada, texte intégral), le 10 janv. 1980, R.G. Herbert, président.
170. *The Queen in Right of Ontario and Grievance Settlement Board and al.*, 107 D.L.R. (3d) 599, le 1er fév. 1980, J. Osler.
171. *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes de la C.T.C.U.M. c. Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal*, (1980) S.A.G. 391, le 11 fév. 1980, S. Sylvestre, arbitre.

172. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique et Serge Pelletier*, D.F.P.Q. dossier no 03-78-000082, le 26 fév. 1980, J. Bérubé, arbitre.
173. *Clinique Roy-Rousseau c. Syndicat des employés de la clinique Roy-Rousseau*, A.H.Q. dossier no 327-02-02, le 18 mars 1980.
174. *British Columbia Telephone Company et Le Syndicat des travailleurs en télécommunication*, dossier no 80-5-B-4 (Travail Canada, texte intégral), le 16 avril 1980, H.R. Hope, président.
175. *Air Canada et L'Association des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, dossier no 80-7-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 10 juil. 1980, H.D. Brown, arbitre.
176. *Canadian Pacific Ltd and Brotherhood of Railroad Signalmen*, 27 L.A.C. (2d) 87, le 24 juil. 1980, J.D. O'Shea, arbitre.
177. *Conseil des Ports nationaux (Port de Montréal) et Le Syndicat national des employés du port de Montréal (C.S.N.)*, dossier no 80-8-C-6 (Travail Canada, texte intégral), le 22 août 1980, H. Frumkin, président.
178. *Conseil des Ports nationaux (Port de Montréal) et Le Syndicat national des employés du port de Montréal (C.S.N.)*, dossier no 80-8-C-7 (Travail Canada, texte intégral), le 22 août 1980, H. Frumkin, président.
179. *Jones and The Queen in Right of the Province of New Brunswick*, 27 L.A.C. (2d) 184, le 5 sept. 1980, T.S. Kuttner, arbitre.
180. *Eastern Canada Ltée et La Guilde de la marine marchande du Canada*, dossier no 80-10-E-1 (Travail Canada, texte intégral), le 1er oct. 1980, H. Frumkin, président.
181. *O & K Orenstein & Koppel Canada Ltd and International Association of Machinists, Local 1740*, 28 L.A.C. (2d) 65, le 29 oct. 1980, R.L. Kennedy.
182. *Steel Co. of Canada Ltd (Hilton Works) and United Steelworkers, Local 1005*, 28 L.A.C. (2d) 19, le 13 nov. 1980, R.L. Kennedy, président.
183. *CP Rail et Le Département des employés de chemins de fer, division no 4*, dossier no 80-11-C-6 (Travail Canada, texte intégral), le 18 nov. 1980, J.F.W. Weatherill, arbitre.
184. *C.M. Tanner et Le Conseil du trésor (Transports Canada)*, dossier no 166-2-9352 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 déc. 1980, L.O. Clarke, arbitre.

185. *Canadien Pacifique Ltée et Le Département des employés de chemins de fer, division no 4*, dossier no 81-1-C-7 (Travail Canada, texte intégral), le 12 janv. 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre.
186. *R.J. Amstronng et Le Conseil du trésor (Solliciteur Général)*, dossier no 166-2-9402 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 7 fév. 1981, K.E. Norman, arbitre.
187. *Canadien Pacifique Ltée et Le Département des employés de chemins de fer, division no 4*, dossier no 81-3-C-8 (Travail Canada, texte intégral), le 25 fév. 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre.
188. *Koch Transport Limited and Brewery Workers Local Union No. 173*, (1982) 5 C.I.R.P.D. 538 (texte intégral), le 26 fév. 1981, H.D. Brown, président.
189. *Air Canada et L'Association canadienne des employés du transport aérien*, dossier no 81-3-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 10 mars 1981, C. Lauzon, arbitre.
190. *M. Amstronng et Le Conseil du trésor (Ministère du Solliciteur Général — Division des pénitenciers)*, dossier no 166-2-6071 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 13 mars 1981, K.E. Norman, arbitre.
191. *G.C. Gordon et Le Conseil du trésor (Santé et Bien-être social Canada)*, dossier no 166-2-9372 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 20 mars 1981, J.C. Mayes, arbitre.
192. *Charterways Transportation Ltd (Air Terminal Transport Division) and Fuel, Bus, Limousine, Petroleum Drivers and Allied Employees, Local Union No. 352*, (1982) C.I.R.P.D. 615 (texte intégral), le 21 avril 1981, G. Brent, présidente.
193. *Alcan Canada Products Ltd and Metal Foil Workers Union, Local 1663*, 30 L.A.C. (2d) 347, le 14 mai 1981, R.L. Kennedy, président.
194. *Oshawa General Hospital and Ontario Nurses' Association*, 30 L.A.C. (2d) 5, le 19 mai 1981, G.W. Adams, président.
195. *Guilbault Transport Inc. c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, local 106*, S.A.G. 1059, le 25 mai 1981, H. Frumkin, arbitre.
196. *Canadien Pacifique Ltée et Le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 81-6-C-4 (Travail Canada, texte intégral), le 29 mai 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre.

197. *Canadien Pacifique Ltée et Le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 81-6-C-5 (Travail Canada, texte intégral), le 29 mai 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre.
198. *Hôpital Bellechasse c. Syndicat national des employés de l'Hôpital Bellechasse*, A.H.Q. dossier no 327-02-03, le 10 juin 1981, J.-J. Turcotte, président.
199. *J. Rogers, C. O'Hara, K. Bishop, N. Forget, S. Ranger, D. Seto, J. Denton et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossiers no 166-2-9618, 166-2-9619, 166-2-9622, 166-2-9623, 166-2-9624, 166-2-9625, 166-2-9631 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 11 juin 1981, D.H. Kates, président suppléant.
200. *N.M. Paterson & Fils Ltée et L'Union canadienne des officiers de la marine marchande*, dossier no 81-6-P-1 (Travail Canada, texte intégral), le 12 juin 1981, J.G. Clément, arbitre.
201. *Canadien National et Le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 81-6-C-2 (Travail Canada, texte intégral), le 24 juin 1981, J.F.W. Weatherill, arbitre.
202. *Air Canada et L'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes*, dossier no 81-7-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 30 juin 1981, R. Tremblay, arbitre.
203. *Samuel Son & Co. Limited and United Steelworkers of America, Local 6398*, (1982) 20 C.I.R.P.D. 655 (texte intégral), le 30 juin 1981, R.J. Delisle, arbitre.
204. *Inter-City Truck Lines (Canada) Inc. et Le Syndicat des camionneurs, local 938*, dossier no 81-9-I-1 (Travail Canada, texte intégral), le 20 juil. 1981, R.H. McLaren, président.
205. *Institut Philippe Pinel de Montréal c. Le Syndicat des travailleurs unis de Pinel (C.S.N.)*, (1981) S.A.G. 1741, le 27 juil. 1981, J.-Y. Durand, président.
206. *Corporation of the City of Sudbury and Canadian Union of Public Employees, Local 207*, 2 L.A.C. (3d) 161, le 29 sept. 1981, P.C. Picher, président.
207. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Norbert Cloutier*, D.F.P.Q. dossier no 02-78-003837 et 02-78-004045, le 5 oct. 1981, J. Bérubé, arbitre.

208. *Resthaven Memorial Gardens and Highland Memory Gardens and Service Employees Union, Local 204*, 2 L.A.C. (3d) 146, le 13 oct. 1981, H.D. Brown, président.
209. *American Can Co. of Canada and United Steelworkers, Local 2821*, 3 L.A.C. (3d) 283, le 27 oct. 1981, G.M. Somjen, arbitre.
210. *Oshawa General Hospital and Ontario Nurses' Association*, 2 L.A.C. (3d) 201, le 30 oct. 1981, L.R. Betcherman, arbitre.
211. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec (unité ouvriers) et René Thibodeau*, D.F.P.Q. dossier no 02-78-002938, le 12 nov. 1981, J. Bérubé, arbitre.
212. *G. Azzopardi et Le Conseil du trésor (Ministère des Postes)*, dossier no 166-2-8458 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 13 nov. 1981, M.K. Saltman, arbitre.
213. *Transports Provost Inc. et Le Syndicat des employés de Provost Cartage Inc.*, dossier no 81-11-T-1 (Travail Canada, texte intégral), le 24 nov. 1981, G.E. Dulude, arbitre.
214. *CFTO-TV Ltée et L'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion*, dossier no 81-12-C-5 (Travail Canada, texte intégral), le 17 déc. 1981, R.L. Kennedy, arbitre.
215. *Nordair Ltée et L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, local 2309*, dossier no 82-1-N-1 (Travail Canada, texte intégral), le 17 déc. 1981, F. Bairstow, arbitre.
216. *Abbott Laboratories Ltd and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 440*, 4 L.A.C. (3d) 89, le 25 janv. 1982, J.D. O'Shea, président.
217. *St-Pierre (Ville de) et Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 999*, (1982) D.T.E. no T82-215 (texte intégral), le 12 février 1982, M. Boisvert, arbitre.
218. *Air Canada et L'Association canadienne des employés du transport aérien*, dossier no 82-3-A-1 (Travail Canada, texte intégral), le 23 fév. 1982, R. Tremblay, arbitre.
219. *D. Arctander et Le Conseil du trésor (Postes Canada)*, dossier no 166-2-10565, le 23 fév. 1982, R. Steward, arbitre.
220. *H.J. Mayhew et Eastern Airlines Inc.*, (décision non répertoriée), Toronto, Ontario, le 25 fév. 1982, H.D. Brown, arbitre.

221. *White Pass Transportation Ltd et La Guilde de la marine marchande du Canada*, dossier no 82-3-W-1 (Transport Canada, texte intégral), le 26 fév. 1982, R.B. Bird, arbitre.
222. *Radio Futura Ltée CKVL — CKOI-FM c. Syndicat général de la radio (C.S.N.) CKVL*, (1982), T.A. 323, le 18 mars 1982, G. Dulude, arbitre.
223. *Johns Manville Canada Inc. c. Syndicat national de l'amiante d'Asbestos Inc.*, (1982), T.A. 563, le 2 avril 1982, J.M. Deporcq, arbitre.
224. *Gouvernement de la province de Québec c. Syndicat des agents de la paix de la fonction publique du Québec et Charles Bérubé*, D.F.P.Q. dossier no 03-78-001224, le 29 avril 1982, P. Verdy, arbitre.
225. *Société Canadienne des Postes et L'Union des facteurs du Canada*, dossier no 82-5-C-1 (Travail Canada, texte intégral), le 1^{er} mai 1982, E.B. Jolliffe, arbitre.
226. *Hudon & Daudelin Ltée c. Union des employés de commerce, local 501 T.U.A.C.*, D.T.E. no T82-334 (texte intégral), le 12 mai 1982, R. Tremblay, arbitre.
227. *Mines Noranda Ltée et Syndicat des travailleurs de la mine Noranda (C.S.N.)*, (1982), D.T.E. no T82-346 (texte intégral), le 25 mai 1982, G. Dulude, arbitre.
228. *Hamilton Harbour Commissioners et Le Syndicat canadien de la Fonction publique, local 958*, dossier no 82-6-H-1 (Travail Canada, texte intégral), le 1^{er} juin 1982, M.R. Gorsky, président.
229. *H.J. Mayhew c. Eastern Airlines Inc.*, dossier no 80-75: (Travail Canada, texte intégral), le 14 juin 1982, H.D. Brown, arbitre.
230. *La Société de disposition des biens de la Couronne et l'alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier no 82-7-C-9 (Fonction publique fédérale, texte intégral), le 18 juin 1982, J.E. Roach, président.
231. *Hôpital Rivière-des-Prairies c. Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 313*, A.H.Q. dossier no 328-03-10, le 8 juil. 1982, P. Jasmin, arbitre.
232. *Y. Courchesne et Le Conseil du trésor (Solliciteur Général)*, dossier no 166-2-12299 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 19 juil. 1982, M. Falardeau-Ramsay, président suppléant.

233. *Canadien Pacifique Ltée et Le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés*, dossier no 82-7-C-4 (Travail Canada, texte intégral), le 23 juil. 1982, J.F.W. Weatherill, arbitre.
234. *R. Merson et Le Conseil du trésor (Postes Canada)*, dossier no 166-2-11935 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 13 août 1982, J.C. Mayes, arbitre.
235. *Métallurgistes unis d'Amérique, unité syndicale no 1195 c. Steel Co. of Canada Ltd, usine Notre-Dame*, (1982) D.T.E. no T82-624 (texte intégral), le 19 août 1982, J.G. Clément, arbitre.
236. *Coq Rôti Inc. et Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)*, (1982) D.T.E. no T82-616 (texte intégral), le 25 août 1982, G. Ferland, arbitre.
237. *Brasserie O'Keefe Ltée c. Union canadienne des travailleurs unis des brasseries (BFCLD)*, (1982) D.T.E. no T82-641 (texte intégral), le 30 août 1982, R.G. Martin, président.
238. *The Steel Company of Canada Ltd and United Steelworkers of America, Local 1005*, (1983) 33 C.I.R.P.D. 763 (texte intégral), le 8 sept. 1982, R.J. Roberts, président.
239. *Brewers Warehousing Co. Ltd and United Brewers wharehousing Workers Provincial Board*, 6 L.A.C. (3d) 104, le 8 sept. 1982, E. Egan, arbitre.
240. *Dominion Textile Inc. c. Syndicat démocratique du textile de Valleyfield*, (1982) D.T.E. no T82-659 (texte intégral), le 13 sept. 1982, C. Lauzon, arbitre.
241. *Papeterie Reed Ltée et Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 317*, (1982) D.T.E. no T82-711 (texte intégral), le 15 sept. 1982, R. Lippé, président.
242. *Syndicat des employés du centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (C.S.N.) c. Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, A.H.Q. dossier no 328-05-01, le 12 oct. 1982, C. Fabien, président.
243. *B.T. Fleming et Le Conseil du Trésor (Solliciteur Général)*, dossiers no 166-2-13488, 166-2-13489 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 18 oct. 1982, S.J. Frankel, arbitre.
244. *Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de Lévis c. Hôtel-Dieu de Lévis*, A.H.Q. dossier no 328-02-01, le 21 oct. 1982, A. Sylvestre, président.

245. *Hawker Siddeley Canada Inc. c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 6933*, (1982) D.T.E. no T82-820 (texte intégral), le 25 oct. 1982, R. Lippé, arbitre.
246. *Cie minière I.O.C. c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 5567*, (1982) D.T.E. no T82-893 (texte intégral), le 1^{er} nov. 1982, G.E. Dulude, arbitre.
247. *Fraser Lakes Sawmills and International Woodworkers Union of America, Local 1-424*, (1983) 9 C.I.R.P.D. 570, (texte intégral), le 13 déc. 1982, J.M. MacIntyre, arbitre.
248. *Pinkerton du Québec c. Union des agents de sécurité du Québec*, (1982) D.T.E. no T83-110 (texte intégral), le 20 déc. 1982, C. D'Aoust, arbitre.
249. *C. Toulouse et Le Conseil du trésor (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, dossiers no 166-2-13138, 166-2-13140 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 23 déc. 1982, J. Galipeault, arbitre.
250. *Gouvernement de la province de Québec c. S.F.P.Q. (unité ouvriers) et Fernand Arseneau, D.F.P.Q.* dossier no 02-78-006945, le 6 janv. 1983, J. Bérubé, arbitre.
251. *G. Paradis c. Air Inuit Ltd*, dossier 82-212 (Travail Canada, texte intégral), le 26 janv. 1983, J.-G. Michaud, arbitre.
252. *Syndicat des employés de la Commission scolaire d'Abitibi c. Commission scolaire d'Abitibi*, (1983) T.A. 595, le 26 janv. 1983, J.-G. Ménard, arbitre.
253. *Cie minière I.O.C. c. Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 5567*, (1983) D.T.E. no T83-216 (texte intégral), le 31 janv. 1983, C. Lauzon, arbitre.
254. *E. Smith et Eastern Airlines Inc.*, (décision non répertoriée), Toronto, Ontario le 3 fév. 1983, E.B. Jolliffe, arbitre.
255. *Syndicat national des employés de l'Hôpital de Montréal pour enfants c. Hôpital de Montréal pour enfants*, (1983) C.A. 118, le 14 fév. 1983.
256. *R.O. Miller et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-13697 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 22 fév. 1983, E. MacNeil, arbitre.
257. *Québec North Shore & Labrador Railways c. Métallurgistes unis d'Amérique (local 8398)*, D.T.E. no T83-272 (texte intégral), le 23 fév. 1983, G. Dulude, arbitre.

258. *Syndicat canadien des travailleurs du papier (sections 85 et 252) et Domtar Inc.*, (1983) T.A. 566, le 23 fév. 1983, J. Morency, président.
259. *Syndicat des enseignants de Champlain (Gisèle Gagnon) c. Commission scolaire de Varennes*, (1983) T.A. 552, le 10 mars 1983, J.-P. Depelteau, président.
260. *M. Brady et Purolator Courier*, (décision non répertoriée), Toronto, Ontario le 11 mars 1983, K.P. Swan, arbitre.
261. *Iron Ore Co. of Canada and United Steelworkers, Local 5795*, 11 L.A.C. (3d) 53, le 16 mars 1983, I.A. F. Bruce, arbitre.
262. *L. Clemens c. Skywest International Air Ltd*, dossier no 83-230 (Travail Canada, texte intégral), le 30 mars 1983, R.H. Bartlett, arbitre.
263. *Bombardier Ltée et Métallurgistes unis d'Amérique, unité locale 4589*, (1983) D.T.E. no 83T-381 (texte intégral), le 31 mars 1983, G. Dulude, arbitre.
264. *Canadian Broadcasting Corporation (Société Radio-Canada) et l'Association nationale des employés et techniciens en radio-diffusion*, dossier no 83-4-C-8 (Travail Canada, texte intégral), le 8 avril 1983, M. G. Picher, arbitre.
265. *M. Blouin et Le Conseil du trésor (Ministère de la Défense nationale)*, dossier no 166-2-12632 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 15 avril 1983, J. Galipeault, arbitre.
266. *Roy c. Drain Clair Inc.*, (1983) D.T.E. no 83T-831 (texte intégral), le 18 avril 1983, R.L. Colas, juge.
267. *Canadien Pacifique Ltée et Syndicat canadien des signaleurs et des employés des communications*, dossier no 83-5-C-7 (Travail Canada, texte intégral), le 25 avril 1983, J.F.W. Weatherill, arbitre.
268. *Thibeault c. Syndicat des enseignants des vieilles forges*, (1983) D.T.E. no 83T-507 (texte intégral), le 26 avril 1983, J. Lacoursière, juge.
269. *Bell Canada and Communications Workers of Canada*, 10 L.A.C. (3d) 285, le 5 mai 1983, O.B. Shime, président.
270. *C. Welsh et Le Conseil du trésor (Transport Canada)*, dossier no 166-2-13768 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 11 mai 1983, D. MacLean, arbitre.

271. *Koch Transport Limited and Canadian Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers, Local 173*, (1983) 44 C.I.R.P.D. 846 (texte intégral), le 13 mai 1983, R.L. Verity, arbitre.
272. *Air Canada et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale*, dossier no 83-5-A-2 (Travail Canada, texte intégral), le 18 mai 1983, K.P. Swan, arbitre.
273. *Air Canada et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 148*, dossier no 83-7-A-2 (Travail Canada, texte intégral), le 12 juil. 1983, D.H. Vickers, arbitre.
274. *C.P. Air Lines Ltée et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 764*, dossier no 83-7-C-3 (Travail Canada, texte intégral), le 12 juil. 1983, J.E. Dorsey, arbitre.
275. *Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Arvida) et Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.*, D.T.E. no 84T-179 (texte intégral), le 3 oct. 1983, M. Gravel, arbitre.
276. *D.J. Gourlie et G.C. Fawcett et Le Conseil du trésor (Revenu Canada — Douanes et Accise)*, dossiers no 166-2-13479 et 166-2-13481 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 19 oct. 1983, W.L. Nisbet, président suppléant.
277. *Voyageur Inc. c. Chauffeurs d'autobus et de limousines et travailleurs affiliés, local 275*, (1984) D.T.E. no 84T-6 (texte intégral) le 3 nov. 1983, M. Gravel, arbitre.
278. *Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Arvida) c. Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida inc.*, D.T.E. no 84T-22, (texte intégral), le 15 nov. 1983, M. Gravel, arbitre.
279. *Société de radio-télévision du Québec c. Morin*, D.T.E. no 84T-27, (texte intégral) le 24 nov. 1983, M. E. Lagacé, juge.
280. *Daniel Jones et Le Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier 166-2-14224 à 166-2-14227 (Fonction publique fédérale, décisions non répertoriées), le 2 déc. 1983, D.G. Pyle, arbitre.
281. *J.A. Ralph et Le Conseil du Trésor (Transports Canada — Garde côtière canadienne)*, dossier no 166-2-14293 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 8 déc. 1983, D. Maclean, arbitre.
282. *C. Toulouse et Le Conseil du trésor (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, dossiers no 166-2-13138 et 166-2-13140 (Fonc-

- tion publique fédérale, décisions non répertoriées), le 23 déc. 1983, J. Galipeault, arbitre.
283. *Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée et Syndicat national des employés de l'aluminium d'Alma, inc.*, D.T.E. no 84T-201 (texte intégral), le 30 déc. 1983, M. Gravel, arbitre.
284. *Canadair Ltée et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge 712*, D.T.E. no 84T-200 (texte intégral), le 23 janv. 1984.
285. *Mines d'amiante Bell Ltée c. Métallurgistes unis d'Amérique, local 8026*, D.T.E. no 84T-241, le 13 fév. 1984, R. Lippé, arbitre.
286. *Gouvernement de la P.Q. c. Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique et J.-P. Trépanier*, D.F.P.Q. dossier no 17-78-000411, le 2 mars 1984, C.R. Dumais, arbitre.
287. *C.E.A. Flewwelling et Le Conseil du Trésor (Pêcheries et océans)*, dossier no 166-2-14236 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 28 mars 1984, E.J. MacNeil, arbitre.
288. *P. Bocchicchio et Le Conseil du trésor*, dossier no 166-2-9237 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 5 fév. 1981, G. Brent, arbitre.
289. *B. Anderson et Le Conseil du trésor*, dossier no 166-2-2970 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 13 janv. 1978, G. Brent, arbitre.
290. *R. Gascon et Le Conseil du trésor*, dossiers no 166-2-2938 et 166-2-2945 (Fonction publique fédérale, décision non répertoriée), le 13 janv. 1978, P.-A. Lachapelle, arbitre.
291. *Canadien Pacifique Ltée et Syndicat canadien des signaleurs et des employés des communications*, dossier no 83-5-C-9 (Travail Canada, texte intégral), décision non datée, J.F.W. Weatherill, arbitre.

COLLECTION MONOGRAPHIE

Numéros déjà publiés

Numéro 1	1978	La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 181 p.	10,00 \$
Numéro 2	1978	Salaire et marché du travail interne à l'entreprise, par J.-P. Daubigny, 51 p.	3,00 \$
Numéro 3	1978	Le système de planification des ressources humaines dans l'entreprise, par G. Guérin, 95 p.	5,50 \$
Numéro 4	1979	L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, 62 p.	4,00 \$
Numéro 5	1980	Stress, santé et rendement au travail, par S. Dolan et A. Arsenault, 186 p.	13,00 \$
Numéro 6	1980	Les protocoles de retour au travail: une analyse juridique, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 81 p.	7,00 \$
Numéro 7	1980	L'environnement et le jeu des personnalités dans la négociation collective, par G. Hébert et J. Vincent, 77 p.	6,50 \$
Numéro 8	1980	Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust et L. Vershelden, 82 p.	7,00 \$
Numéro 9	1981	La jurisprudence arbitrale en matière d'ancienneté, par C. D'Aoust et F. Meunier, 147 p.	10,00 \$
Numéro 10	1981	L'indexation des salaires, par J.-M. Cousineau et R. Lacroix, 119 p.	8,00 \$
Numéro 11	1982	La sélection des cadres: principes et problèmes contemporains, par S. Dolan et D. Roy, 128 p.	10,00 \$
Numéro 12	1982	Les licenciements collectifs au Québec: un bilan partiel du dispositif public en vigueur, par F. Delorme et R. Parent, 106 p.	9,00 \$

Numéro 13	1982	Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale, par C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau, 484 p.	35,00 \$
Numéro 14	1982	Les grèves illégales dans les hôpitaux du Québec, 1977-1978, par C. Gagnon et G. Hébert, 80 p.	8,00 \$
Numéro 15	1983	La comptabilisation des ressources humaines: des notions et une recherche empirique, par L. Rousseau, 108 p.	9,00 \$
Numéro 16	1983	La notion juridique de grève en droit canadien, par C. D'Aoust et L. Dubé, 80 p.	8,00 \$
Numéro 17	1984	Les manquements du salarié associés à l'alcool et aux drogues: étude jurisprudentielle et doctrinale, par C. D'Aoust et S. St-Jean, 201 p.	18,00 \$

Composition et mise en pages :
LES ATELIERS CHIORA INC.
Ville Mont-Royal