

## MALADIE D'ALCOOLISME : UNE POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO DANS L'INDUSTRIE DU TRANSPORT N'EST PAS DISCRIMINATOIRE

DHC Avocats  
1 mars 2026

**Dans une affaire récente[1], la Cour supérieure a annulé la décision rendue par un arbitre de griefs ayant ordonné la réintégration d'une camionneuse congédiée après avoir perdu le contrôle de son poids lourd alors qu'elle se trouvait en état d'ébriété. La Cour est d'avis que le véritable motif de congédiement est d'avoir posé un risque à la sécurité du public et non le problème d'alcoolisme de la plaignante.**

La plaignante occupe un poste de chauffeuse de poids lourd chez l'employeur depuis 24 ans. Alors qu'elle effectue un voyage aux États-Unis, cette dernière s'arrête à deux reprises pour consommer une dizaine de bières, avant de reprendre la route et perdre le contrôle de son camion, causant plusieurs dommages matériels.

À la suite de l'accident, la plaignante est arrêtée avec un taux d'alcoolémie de plus de deux fois la limite permise. À son retour au Québec, un médecin lui diagnostique un trouble de l'utilisation de substances reliées à l'alcool et lui prescrit une cure de désintoxication fermée. Au terme de sa thérapie, celle-ci est informée de son congédiement pour avoir consommé de l'alcool à l'occasion de son travail et pour avoir causé un accident de la route ainsi que des dommages importants à l'équipement.

En première instance, l'arbitre ordonne la réintégration de la plaignante au motif que l'employeur a manqué à son obligation d'accommodement en lien avec la maladie d'alcoolisme de la plaignante.

En révision, la Cour conclut que cette décision est déraisonnable, puisque l'arbitre semble avoir occulté les enjeux de sécurité dans l'industrie du transport. D'abord, elle retient que la plaignante a commis une faute grave justifiant le congédiement, malgré son ancienneté et son dossier disciplinaire vierge. Par son comportement, elle a mis en danger les usagers de la route et est extrêmement chanceuse de n'avoir blessé personne. De plus, la Cour note que la convention collective prévoit une politique de tolérance zéro, laquelle stipule qu'en cas d'accident en lien avec une consommation d'alcool, la personne fautive se verra imposer un congédiement immédiat.

Il ne s'agit pas d'une discrimination injustifiée en vertu de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*[2], puisque la plaignante n'a pas prouvé l'existence d'une différence de traitement. La prohibition contre la consommation d'alcool s'applique à tout employé, indépendamment du fait qu'il soit alcoolique ou non, et elle est raisonnable en ce qu'elle vise à les dissuader d'être sous l'influence de l'alcool ou de drogues dans le cadre de leur travail.

Finalement, la Cour note que l'employeur n'étant pas au courant de son problème de dépendance avant l'accident, la plaignante ne pouvait l'invoquer après avoir commis la faute.

[1] RLRQ, c. c-12.

[2] 1641-9749 *Québec inc. c. April*, 2026 QCCS 289.