

FTR Now

Assurer une célébration du temps des fêtes en toute sécurité

Date: November 28, 2019

La saison des fêtes est un temps de célébration. Pour plusieurs d'entre nous, cela peut comprendre des célébrations du temps des fêtes dans le milieu du travail. Tous les employeurs, grands ou petits, devraient s'assurer de prendre le temps de créer un plan visant à créer un environnement sain et sécuritaire pour les employés et les invités qui participeront à ces célébrations.

Dans ce FTR Now, nous sommes heureux de vous présenter notre aide-mémoire annuel pour vous aider à planifier des célébrations des fêtes sécuritaires pour tous.

La loi sur la responsabilité de l'employeur

Bien que les célébrations liées au travail puissent être une expérience positive afin de renforcer les relations d'équipes, elles peuvent également engager la responsabilité des employeurs et des individus. En organisant un événement social, les employeurs font face à un risque de responsabilité différent de leurs activités quotidiennes. Les tribunaux ont signalé que lorsqu'un employé est permis de consommer trop d'alcool lors d'un événement lié au travail, un employeur peut être tenu responsable, au moins en partie, des dommages éventuels qui pourraient en résulter. Par exemple, si un employé en état d'ébriété rentrait chez lui à la suite d'une fête liée au travail, l'employeur pourrait éventuellement être tenu responsable des dommages qui pourraient en résulter pour l'employé ou un tiers innocent. Cela ne signifie pas que les employeurs doivent mettre fin aux célébrations des fêtes. Plutôt, ils doivent être conscients de la responsabilité liée à la sécurité associée à l'événement et être proactifs dans la gestion de ce risque.

Les employeurs peuvent également être tenus responsables des actes commis par des employés lors d'un événement de travail, tels que ceux d'un employé en état d'ébriété qui adopte un comportement inapproprié, y compris le harcèlement sexuel. Les employeurs doivent être conscients que les obligations qui leur incombent en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement ne cessent pas lors d'une célébration du temps des fêtes. Ces obligations s'étendent aux événements liés au travail, y compris ces types de célébrations.

Bien que l'alcool soit souvent un facteur dans les incidents survenus sur le milieu de travail, la responsabilité de l'employeur peut être engagée même en l'absence d'incident lié à l'alcool. Un tribunal albertain a déclaré un employeur responsable du décès d'un employé, lorsque celui-ci a

autorisé ses employés à faire fonctionner un équipement défectueux et loué (une machine à fileter les veaux) dans le cadre d'une activité liée au travail, sans formation ni surveillance appropriées.

Des problèmes d'intoxication peuvent également résulter de substances autres que l'alcool. Avec la légalisation du cannabis à des fins récréatives en 2018 et la légalisation récente des produits comestibles à base de cannabis, l'état d'ébriété en raison de cannabis pendant les événements liés au travail peut aussi être une préoccupation lors des célébrations du temps des fêtes. Les employeurs devraient réviser leurs politiques en matière de consommation de cannabis, qui peuvent interdire spécifiquement l'usage de cannabis à des fins récréatives lors des événements professionnels. Les employeurs doivent définir clairement les attentes concernant la consommation de cannabis pendant tous les événements liés au travail et limiter les risques d'intoxication, de n'importe quel type, lors d'une célébration organisée dans le milieu de travail.

Si des incidents se produisent lors d'une célébration du temps des fêtes, les employeurs peuvent toujours tenir les employés responsables de leurs actes, le cas échéant. Notez qu'un tribunal de la Colombie-Britannique a confirmé un congédiement pour motif valable lorsqu'un employé-cadre s'est comporté de façon inappropriée (y compris un contact physique de nature sexuelle avec une subordonnée) lors d'une célébration et lors d'un événement tenant lieu après la célébration.

Aide-mémoire pour les célébrations du temps des fêtes

Les employeurs prudents devraient prendre des mesures pour offrir un environnement agréable et sécuritaire pour tous les participants, ainsi que des options de transport sécuritaire pour le retour à la maison après la célébration du temps des fêtes.

Conseils de sécurité

- Avant l'événement, définissez vos attentes vis-à-vis le comportement et effectuez un rappel auprès des employés que toutes les règles et politiques relatives au milieu du travail restent en vigueur pendant l'événement, y compris en ce qui concerne le harcèlement sexuel, le harcèlement et la violence en milieu de travail. Le cas échéant, dirigez leur attention à toute politique interdisant la consommation de cannabis lors d'événements professionnels.
- Assurez-vous que les employés connaissent bien la procédure de signalement du harcèlement et qu'ils sont à l'aise de porter plainte.
- Ne proposez pas de jeux, d'activités ou de décorations susceptibles d'encourager des comportements inappropriés (par exemple, le gui).

Si vos célébrations permettent la consommation d'alcool, envisagez l'adoption des mesures suivantes pour renforcer la sécurité:

- Avant l'événement:

- Informez vos employés qu'ils ne doivent pas conduire après avoir consommé de l'alcool.
- Planifiez de fournir un bar limité et supervisé et de servir de la nourriture.
- Retenez les services d'une tierce partie qualifiée pour s'occuper du bar et servir les boissons alcoolisées aux employés et aux invités (pour surveiller la consommation et/ou évaluer les facultés affaiblies).
- Lors de l'événement:
 - Rappelez à vos employés qu'ils ne doivent pas conduire s'ils ont consommé de l'alcool.
 - Fermez le bar une heure ou plus avant la fin de la soirée.
 - Désignez un employé approprié pour surveiller la consommation d'alcool des employés et pour adresser les situations où un employé pourrait avoir les facultés affaiblies et/ou être en état d'ébriété.
 - Envisagez l'utilisation d'un système de vente de billets pour limiter le nombre de boissons alcoolisées servies aux employés et aux invités pendant l'événement.
- Après l'événement:
 - Organisez des options de transport pour les employés avant l'événement et assurez-vous de les communiquer clairement à vos employés.
 - Fournissez des bons de taxi aux employés dès le début de l'événement. Désignez des employés responsables pour distribuer de manière proactive des bons supplémentaires au besoin.
 - Envisagez de mettre en place un système de covoiturage avec des conducteurs désignés qui acceptent de ne pas boire lors de l'événement.
 - Aidez à réserver des chambres d'hôtel pour les employés qui habitent loin de l'événement, par exemple en négociant un tarif réduit avec un hôtel près de l'événement.

Même lorsque l'employeur prend des mesures pour limiter l'ivresse, certains employés peuvent tout de même s'enivrer. Si l'employeur identifie des employés ou des invités en état d'ébriété, il devrait prendre des mesures positives pour s'assurer que ces derniers ne conduisent pas. Par exemple:

- Envisager un système en vertu duquel les employés laissent leurs clés de voiture à un préposé au début de la soirée au lieu d'avoir à les retirer d'un invité ivre plus tard dans la soirée.
- Demander à un collègue sobre de reconduire l'employé à la maison.
- Appeler le contact d'urgence de l'employé (ne vous contentez pas de proposer de le faire).
- Insister pour que l'employé prenne un taxi et payer son trajet.
- Si malgré tous ces efforts l'employé insiste pour conduire en état d'ébriété, appeler la police.

En disposant à l'avance d'un plan pour ces situations, les employeurs peuvent éviter un bon nombre de problèmes liés à la consommation excessive d'alcool. Un peu de réflexion à l'avance peut aider à faire en sorte que tous puissent passer une soirée agréable et sécuritaire.

Nous vous souhaitons, à vous et à vos employés, un temps des fêtes agréable et sécuritaire.

Pour toute question relative à ce bulletin, veuillez communiquer avec votre avocat chez Hicks Morley.