

## Un arbitre se prononce sur la validité d'une politique relative à la consommation d'alcool et à l'usage de drogues

Par Pierre Beaudoin et Eve Beaudet

Le 12 avril 2005, l'arbitre de grief M<sup>e</sup> Denis Tremblay a rendu une importante décision sur la validité d'une politique relative à la consommation d'alcool et à l'usage de drogues que l'usine de pneus Goodyear de Valleyfield avait implantée au cours de l'été 2004.

La politique avait été attaquée tout azimut par le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 143 représentant l'ensemble des salariés de production de l'usine (près de 1 000 employés).

Le Syndicat contestait non seulement l'ensemble des dispositions de la politique pour le motif que celles-ci contrevenaient à la *Charte des droits et libertés de la personne* et à la convention collective en vigueur, mais il contestait le principe même du droit pour un employeur d'implanter unilatéralement une telle politique.

Comme les parties le lui avait demandé, l'arbitre Tremblay a d'abord statué sur le droit qu'avait l'entreprise d'implanter unilatéralement une politique relative à la consommation d'alcool et de drogues. Dans un deuxième temps, il a reformulé la politique afin d'y supprimer les quelques irritants qu'il y avait décelés. La nouvelle politique reformulée par l'arbitre reprend la plupart des dispositions contenues à la politique d'origine.

### **Le droit pour un employeur d'implanter unilatéralement une politique relative à la consommation d'alcool et à l'usage de drogues : le critère de la « nécessité »**

Selon l'arbitre, l'employeur avait le droit d'implanter unilatéralement une politique relative à la consommation d'alcool et à l'usage de drogues, puisque cette dernière était **nécessaire** et ce, compte tenu « *des risques élevés que supposaient plusieurs opérations importantes et du devoir de l'employeur d'y appliquer des mesures de sécurité.* »



L'arbitre résume la preuve comme suit :

- l'usine est complexe; elle ne peut être gérée comme une entreprise unidimensionnelle, considérant ses 1 000 employés, la multitude de classifications d'emplois et l'horaire de travail variable;
- le problème de consommation d'alcool et d'usage de drogues est un problème sérieux dans notre société en général;
- il n'y a pas lieu de maintenir un salarié testé positif sur son poste, surtout si ce poste est à risque élevé (théorie du drapeau rouge développé dans l'affaire *Milazzo*);
- mis à part les tests de dépistage, il y a peu de moyens pour l'employeur de se prémunir contre les effets de la drogue et de l'alcool ou pour constituer un dossier probant quant aux problèmes de drogues et d'alcool à l'usine.

### **Le contenu de la politique**

Les interdictions suivantes sont considérées comme étant justifiées dans le contexte spécifique de l'usine visée.



**LAVERY, DE BILLY**

AVOCATS

### **Consommation d'alcool**

- Il est interdit à tout employé de consommer de l'alcool à l'usine ou à bord de tout véhicule appartenant à l'entreprise ou utilisé aux fins de l'entreprise;
- Il est interdit à tout employé de se présenter au travail si ses capacités sont affaiblies par la consommation d'alcool;
- Il est interdit à tout employé d'exercer ses fonctions si ses capacités sont affaiblies par la consommation d'alcool.

### **Usage de drogues**

- Il est interdit à tout employé de faire usage de drogues durant ses heures de travail et en tout temps à l'usine ou à bord de tout véhicule appartenant à l'entreprise ou utilisé aux fins de l'entreprise;
- Il est interdit à tout employé de se présenter au travail si ses capacités sont affaiblies par l'usage de drogues;
- Il est interdit à tout employé d'exercer ses fonctions si ses capacités sont affaiblies par l'usage de drogues.

### **Tests de dépistage**

En ce qui a trait à l'administration de tests de dépistage, l'arbitre considère que l'employeur est justifié, dans certaines circonstances bien précises, d'imposer des tests de dépistage à ses employés.

Toutefois, il est important de noter que la décision de l'arbitre tient compte de certains engagements que l'employeur avait pris eu égard à l'application de la politique. Ces engagements se résument ainsi :

- aucun test systématique de dépistage de drogues ne sera administré;
- aucun test de dépistage ne pourra être administré avant d'être préalablement autorisé par la direction des ressources humaines;
- l'application de la politique sera faite avec discernement et objectivité.



L'arbitre Tremblay considère donc que Goodyear est justifiée d'imposer un test de dépistage dans les circonstances suivantes :

- Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire qu'une personne a les **capacités affaiblies** par l'usage d'alcool ou de drogues, il peut imposer à cette personne un test de dépistage.
- Un test de dépistage peut être imposé à **tout nouvel employé destiné à occuper un « poste à risque élevé »** dans l'entreprise et ce, à compter du moment où une offre d'emploi lui est faite. Il s'agira alors d'une condition d'embauche.
- L'employeur peut imposer **sans préavis et à un moment choisi par lui** un test de dépistage à un **employé occupant un « poste à risque élevé »**. Chaque cas sera évalué individuellement selon les circonstances qui lui sont propres.
- Un test de dépistage peut être imposé à un employé impliqué **dans tout accident important nécessitant un arrêt de travail** (autre que celui requis pour recevoir les premiers soins), un bris majeur d'équipement ou une blessure sérieuse et ce, dès que possible après l'accident, mais tout en donnant la priorité aux soins à donner au salarié accidenté.
- L'employeur peut imposer un test de dépistage à un employé de **retour au travail** à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou à l'usage de drogues ou à la suite d'une absence résultant d'un accident pour lequel l'alcool ou la drogue avait été dépisté.

#### Programmes de désintoxication et de réhabilitation

S'il est établi qu'un salarié souffre d'une dépendance à la drogue (toxicomanie) ou à l'alcool (alcoolisme), l'employeur peut lui imposer après qu'il ait enfreint un des éléments de la politique, de se soumettre à

une évaluation par un professionnel de la santé identifié par l'employeur. Ce professionnel déterminera s'il est opportun que l'employé se soumette à un programme de désintoxication ou de réhabilitation.

De plus, l'employé soumis à un programme de désintoxication ou de réhabilitation ou l'employé qui prend l'initiative de faire connaître à l'employeur son problème de consommation d'alcool ou d'usage de drogues doit, à l'avance, consentir à faire l'objet de tests de dépistage, sans préavis, pendant une période maximum de 24 mois après son retour au travail. La fréquence des tests après le retour au travail sera notamment fonction de la nature du poste occupé et de la gravité de la contravention antérieure à la politique, le cas échéant.

#### Mesures disciplinaires

L'employeur peut imposer les mesures disciplinaires ou administratives qu'il juge appropriées selon les circonstances propres à chaque cas, dès qu'il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a contrevenu à l'un des éléments de la politique.

Les mesures disciplinaires ou administratives sont notamment fonction de la nature du poste occupé et de l'état du dossier du salarié.

Aucune mesure disciplinaire ou administrative ne peut être imposée du simple fait qu'un employé prend l'initiative de faire connaître à son employeur son problème de consommation d'alcool ou d'usage de drogues.

Finalement, à moins de récidive, le fait pour un employé de suivre un programme de désintoxication et/ou de réhabilitation constitue une « amnistie » sur le plan disciplinaire.

À noter : la sentence de l'arbitre Tremblay fait actuellement l'objet de procédures en révision judiciaire de la part du syndicat, dont le résultat reste à suivre ...

**L'employeur était représenté par M<sup>e</sup> Pierre Beaudoin et M<sup>e</sup> Eve Beaudet.**

**Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe Droit du travail et de l'emploi pour toute question relative à ce bulletin.**

#### À nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau	514 877-2965
Jean Beauregard	514 877-2976
Monique Brassard	514 877-2942
Denis Charest	514 877-2962
Michel Desrosiers	514 877-2939
Jocelyne Forget	514 877-2956
Philippe Frère	514 877-2978
Alain Gascon	514 877-2953
Michel Gélinas	514 877-2984
Isabelle Gosselin	514 877-2960
Jean-François Hotte	514 877-2916
France Legault	514 877-2923
Guy Lemay	514 877-2966
Vicky Lemelin	514 877-3002
Carl Lessard	514 877-2963
Dominique L'Heureux	514 877-2975
Josiane L'Heureux	514 877-2954
Catherine Maheu	514 877-2912
Isabelle Marcoux	514 877-3085
Véronique Morin	514 877-3082
Marie-Claude Perreault	514 877-2958
Érik Sabbatini	514 877-2948

#### À nos bureaux de Québec

Eve Beaudet	418 266-3066
Pierre Beaudoin	418 266-3068
Claude Larose	418 266-3062
Marie-Hélène Riverin	418 266-3082
Madeleine Roy	418 266-3074

#### À nos bureaux de Laval

Pierre Daviault	450 978-8107
-----------------	--------------

#### Montréal

Bureau 4000  
1, Place Ville Marie  
Montréal (Québec)  
H3B 4M4

Téléphone :  
514 871-1522  
Télécopieur :  
514 871-8977

#### Québec

Bureau 500  
925, chemin Saint-Louis  
Québec (Québec)  
G1S 1C1

Téléphone :  
418 688-5000  
Télécopieur :  
418 688-3458

#### Laval

Bureau 500  
3080, boul. Le Carrefour  
Laval (Québec)  
H7T 2R5

Téléphone :  
450 978-8100  
Télécopieur :  
450 978-8111

#### Ottawa

Bureau 1810  
360, rue Albert  
Ottawa (Ontario)  
K1R 7X7

Téléphone :  
613 594-4936  
Télécopieur :  
613 594-8783

#### Abonnement

Vous pouvez vous abonner, vous désabonner ou modifier votre profil en visitant notre site Internet [www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp](http://www.laverydebilly.com/htmlfr/Publications.asp) ou en communiquant avec Andrée Mantha au 514 877-3071.

© Tous droits réservés 2005, Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - avocats. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.