

La Cour d'appel se prononce sur la validité d'une politique de dépistage d'alcool et de drogues en regard de la Charte des droits et libertés de la personne

Par M^e Ève Beaudet et M^e Valérie Belle-Isle

Le 6 décembre 2007, la Cour d'appel du Québec a déclaré valide une partie de la politique de dépistage d'alcool et de drogues que l'usine Goodyear de Valleyfield avait implantée au cours de l'été 2004.

L'arrêt de la Cour d'appel maintient en partie une décision de la Cour supérieure datée du 21 avril 2006 qui, elle, maintenait en totalité la décision de l'arbitre, M^e Denis Tremblay, datée du 12 avril 2005.

Selon la convention d'arbitrage, les parties avaient donné à M^e Denis Tremblay le mandat de juger de la validité de la politique de dépistage d'alcool et de drogues implantée par l'employeur et de la modifier dans la mesure où certaines de ses dispositions ne respectaient pas les droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne*.



L'arbitre a donc rédigé une politique modifiée faisant partie intégrante de sa décision.

Cette politique, élaborée par l'arbitre Tremblay, prévoyait des tests de dépistage d'alcool et de drogues dans les circonstances suivantes :

- À l'égard des postulants et des nouveaux employés;
- Lorsqu'il existe des motifs raisonnables et probables de croire qu'une personne a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou l'usage de drogues;
- À la suite d'un accident;
- Sans préavis et de manière aléatoire pour les « postes à risque élevé »; et
- À la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou à l'usage de drogues.

À l'exception des tests de dépistage dans les cas où il existe des motifs raisonnables et probables de croire qu'une personne a les capacités affaiblies par la consommation d'alcool ou l'usage de drogues, l'ensemble de la politique établie par l'arbitre était contestée par le Syndicat.

L'atteinte aux droits fondamentaux des salariés

Le fait que des tests de dépistage d'alcool et de drogues portent, a priori, atteinte aux droits à l'intégrité de la personne, à la sauvegarde de la dignité et au respect de la vie privée énoncés aux articles 1, 4 et 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et aux articles 3, 10, 11 et 35 du *Code civil du Québec* n'était contesté par aucune des parties.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

Dans sa décision, la Cour d'appel confirme que l'imposition d'un test d'analyse capillaire, urinaire ou d'haleine constitue une intrusion importante dans la sphère de la vie privée d'un salarié. Un résultat d'analyse peut révéler une ingestion datant de plusieurs semaines avant le prélèvement de l'échantillon, de sorte que l'employeur est susceptible de s'immiscer dans la vie privée des salariés alors qu'ils ne sont pas au travail. Les tests risquent aussi de révéler des informations confidentielles sur les salariés, notamment en ce qui a trait à leur état de santé.

La jurisprudence canadienne et québécoise a établi depuis plusieurs années que les droits à l'intégrité de la personne, à la sauvegarde de la dignité et au respect de la vie privée ne sont toutefois pas absolus. Il est possible d'y porter atteinte à condition que cela soit fait dans le cadre de la poursuite d'un objectif légitime et important, que l'atteinte soit proportionnelle à cet objectif, c'est-à-dire qu'elle soit rationnellement liée à cet objectif et que cette atteinte aux droits soit minimale.

Les conflits entre les droits de l'employeur et ceux des salariés

La Cour d'appel, précise qu'en l'occurrence, l'employeur ne cherchait pas, par le biais de sa politique, à assurer la protection des autres salariés se trouvant sur le plancher de l'usine mais plutôt à ordonner la production et la gestion du personnel dans le respect des normes de protection de la santé et de la sécurité du travail. Par conséquent, la Cour d'appel est d'avis que la politique de dépistage mise en place par l'employeur ne doit pas être abordée comme un conflit entre deux droits fondamentaux protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Les tests de dépistage à la suite d'un accident ou d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou à l'usage de drogues

La Cour d'appel souligne que ces mesures constituent des restrictions raisonnables qui sont généralement reconnues par la jurisprudence québécoise et canadienne. Elle ajoute qu'elles constituent « une juste conciliation des droits par la pondération du droit des salariés à la dignité et à la vie privée et du droit de la direction à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et à l'organisation du travail ».

La reconnaissance que les tests de dépistage à la suite d'un accident constituent une limite raisonnable aux droits des salariés est certainement l'aspect le plus novateur de cette décision. En effet, de tels tests n'avaient jamais été autorisés automatiquement dans la jurisprudence québécoise antérieure, ce qui amène à conclure que la Cour d'appel est d'avis que l'« accident » est un événement qui est en lui-même suffisamment important pour justifier un test de dépistage.

Les tests de dépistage sans préavis et de manière aléatoire pour les « postes à risque élevé »

À l'examen de la décision de l'arbitre Tremblay, la Cour d'appel conclut que cette usine ne revêt pas un caractère de dangerosité justifiant des mesures de protection particulières pour les salariés ou le public.

La Cour soulève également le fait que le dossier ne contient aucune preuve de problème particulier relié à la consommation d'alcool et de drogues par les employés de l'usine. En outre, aucune preuve n'a permis d'établir un lien entre les accidents de travail survenant à l'usine et la consommation d'alcool ou de drogues. Il n'y a pas non plus de données statistiques visant le groupe des salariés occupant un poste à risque élevé. Il y a lieu de noter que l'administration d'une telle preuve pourrait, dans la réalité, se révéler plus ou moins ardue suivant les circonstances et situations rencontrées dans une entreprise.

Ainsi, la Cour d'appel décide que, puisqu'il s'agit de la première politique de dépistage mise en place par l'employeur, il est préférable de mettre d'abord en application les mesures de dépistage lorsqu'il existe des motifs raisonnables et probables de croire que les facultés d'un salarié sont affaiblies par la consommation d'alcool ou l'usage de drogues, à la suite d'un accident ou à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou l'usage de drogues.

Cette partie de la politique sur les tests de dépistage sans préavis et de manière aléatoire pour les « postes à risques élevés » est donc retranchée par la Cour d'appel.

Les tests de dépistage à l'égard des postulants et des nouveaux employés

Selon la Cour d'appel, il n'y a pas lieu de se prononcer sur la validité de tels tests puisque les parties n'ont pas véritablement plaidé pour ce groupe de personnes qui ne sont pas encore à l'emploi de Goodyear. La Cour d'appel soulève d'ailleurs, sans y répondre, quelques incertitudes relativement à l'intérêt légal du syndicat de représenter ce groupe. La Cour d'appel décide donc de ne pas intervenir sur cet aspect.

Conclusion

En somme, la Cour d'appel s'est penchée sur la validité des tests de dépistage, lorsqu'il existe des motifs raisonnables et probables de croire que les facultés du salarié sont affaiblies, à la suite d'un accident ainsi qu'à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou de drogues.

La Cour ne s'est pas prononcée de façon définitive sur la validité des termes de la politique soumise quant aux postulants et nouveaux employés.

Seuls les tests de dépistage sans préavis et de manière aléatoire pour les employés occupant des postes à risque élevé ont été retranchés de la politique par la Cour d'appel. La Cour n'écarte toutefois pas complètement la possibilité d'intégrer de tels tests à une politique de dépistage notamment dans les cas où l'employeur est en mesure de démontrer que son entreprise a un caractère de dangerosité nécessitant des mesures de protection particulières ou lorsqu'il existe des problèmes liés à la consommation d'alcool ou de drogues et que ceux-ci ont un impact sur les accidents de travail.

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



Pierre L. Baribeau	514 877-2965
Eve Beaudet	418 266-3066
Pierre Beaudoin	418 266-3068
Jean Beauregard	514 877-2976
Valérie Belle-Isle	418 266-3059
Monique Brassard	514 877-2942
Denis Charest	514 877-2962
C. François Couture	514 878-5528
Pierre Daviault	450 978-8107
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
Jean-François Hotte	514 877-2916
Pierre Jauvin	514 878-5577
Nicolas Joubert	514 877-2918
Nadine Landry	514 878-5668
Claude Larose	418 266-3062
France Legault	514 877-2923
Guy Lemay	514 877-2966
Vicky Lemelin	514 877-3002
Carl Lessard	514 877-2963
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
Marie-Hélène Riverin	418 266-3082
Madeleine Roy	418 266-3074

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

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

Montréal
Bureau 2400
600, rue De La
Gauchetière Ouest
Montréal (Québec)
H3B 4L8

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

Québec
Bureau 500
925, Grande Allée
Ouest
Québec (Québec)
G1S 1C1

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

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

Téléphone :
514 978-8100
Télécopieur :
514 978-8111

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 la section
Publications de notre
site Internet
www.laverydebilly.com
ou en communiquant
avec Carole Genest
au 514 877-3071.

© Tous droits réservés
2008, 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.

www.laverydebilly.com

LAVERY, DE BILLY

AVOCATS