La Cour suprême du Canada se prononce sur l'imposition aléatoire de tests de dépistage d'alcool

1 juillet 2013

Auteur

Valérie Belle-Isle

Associée, Avocate

La Cour suprême du Canada a récemment rendu une décision partagée concluant que la politique d'un employeur prévoyant l'imposition de tests de dépistage d'alcool aléatoires n'était pas justifiée[1]. Cette décision est d'intérêt pour les employeurs québécois, puisqu'elle confirme l'état de la jurisprudence arbitrale à ce sujet.

Mise en contexte

En 2006, Pâtes & Papier Irving, Ltée (« Irving » ou « l'employeur ») a adopté unilatéralement une politique intitulée « Politique sur la consommation d'alcool et d'autres drogues » (« la politique »). Un des volets de cette politique prévoyait qu'au cours d'une année, dix pour cent (10 %) des employés occupant des postes à risque allaient être choisis de manière aléatoire afin de subir un test de dépistage d'alcool (épreuve de l'éthylomètre) et ce, sans préavis. Dans le cas d'un résultat positif (supérieur à 0,04 %), la politique prévoyait que le salarié serait sujet à des sanctions disciplinaires graves, incluant potentiellement le congédiement. De plus, un refus de se soumettre au test justifierait un congédiement immédiat.

La politique prévoyait également un test de dépistage obligatoire 1) lorsqu'il y a un motif raisonnable de soupçonner qu'un employé a consommé de l'alcool ou de la drogue sur le lieu du travail, 2) après un accident ou un incident de travail dans lequel un employé a été directement impliqué et 3) dans le cadre d'un programme de suivi mis en place pour les employés qui reprennent du service après un traitement volontaire pour l'alcoolisme ou la toxicomanie.

Seul le volet de la politique portant sur les tests de dépistage d'alcool aléatoires imposés aux employés occupant un poste à risque a fait l'objet d'un grief.

Instances inférieures

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

En première instance, le conseil d'arbitrage du Nouveau-Brunswick (« le Conseil ») a mis en balance l'intérêt de l'employeur de mener des tests de dépistage aléatoires de la manière prévue par la politique à titre de mesure de sécurité en milieu de travail et l'atteinte au droit à la vie privée des employés que l'application de cette politique engendrait. À l'issue de son analyse, le Conseil a accueilli le grief et conclu que les tests aléatoires n'étaient pas justifiés.

La Cour du Banc de la Reine a infirmé la sentence du Conseil et la Cour d'appel a rejeté l'appel. Cette dernière a donc reconnu que l'employeur avait le droit d'imposer unilatéralement sa politique considérant le caractère dangereux du milieu de travail.

La décision de la Cour suprême

La Cour suprême a rétabli la décision du Conseil. La question centrale à trancher est de déterminer si l'adoption d'une politique prévoyant l'imposition de tests de dépistage d'alcool de façon aléatoire constitue un exercice valide des droits de direction de l'employeur prévus à la convention collective. En ce qui a trait à l'exercice du pouvoir de direction, la Cour suprême rappelle qu'en milieu syndiqué, une politique imposée unilatéralement par l'employeur doit être raisonnable et conforme à la convention collective. Elle ajoute qu'afin d'évaluer le caractère raisonnable d'une politique qui a une incidence sur la vie privée des employés, les tribunaux adoptent généralement une démarche axée sur « la mise en balance des intérêts ».

Ce test consiste à répondre à la question suivante : « l'avantage que procure à l'employeur la politique de tests aléatoires de dépistage d'alcool dans ce lieu de travail dangereux est-il proportionnel à l'atteinte à la vie privée des employés qui découle de son application ?[2] »

D'un côté de la balance, il faut évaluer les risques que l'employeur cherche à atténuer par l'imposition de tests aléatoires. Les risques en question incluent ceux liés aux fonctions de l'auteur du grief (mécanicien-monteur) et ceux qui sont inhérents au milieu de travail. Cette évaluation a mené le Conseil à conclure que les fonctions de mécanicien-monteur présentaient « des risques et des dangers pour le titulaire du poste, autrui, l'environnement et les biens ». Quant au milieu de travail, il « exigeait des pratiques de travail sécuritaires » et, selon le Conseil, « l'usine constitue en temps normal un environnement de travail dangereux[3] ».

Cela dit, la Cour suprême rappelle que cette conclusion n'est pas suffisante pour justifier l'imposition de tests de dépistage aléatoires :

« [45] *Or, comme je l'ai signalé précédemment, la conclusion selon laquelle le lieu de travail est dangereux ne se traduit pas automatiquement par le droit, pour l'employeur, d'imposer unilatéralement des tests aléatoires. La dangerosité d'un lieu de travail ne justifie de faire subir des tests qu'à certains employés, dans certaines circonstances, à savoir lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un employé a eu les capacités affaiblies dans l'exercice de ses fonctions, lorsque ce dernier a été impliqué directement dans un accident de travail ou un incident grave ou lorsqu'il reprend du service après avoir subi un traitement pour l'alcoolisme ou la toxicomanie. À ma connaissance, jamais n'a-t-il été conclu que la dangerosité du lieu de travail justifiait l'application de tests aléatoires, même dans le cas d'un emplacement « à grand risque » ou « intrinsèquement dangereux » comme une société de chemins de fer (Canadian National) ou une usine de produits chimiques (Dupont Canada Inc. and C.E.P., Loc. 28-0 (Re) (2002), 105 L.A.C. (4th) 399), voire un emplacement qui présente un risque d'explosion (ADM Agri-Industries), en l'absence d'un problème démontré de consommation d'alcool en milieu de travail. Je n'entends pas par là que ce soit inconcevable dans des circonstances extrêmes, mais nous n'avons pas à trancher cette question en l'espèce.*[4] »

En ce qui a trait aux indices de problème de consommation d'alcool en milieu de travail, la Cour

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.

suprême affirme être en accord avec le Conseil, lequel a retenu qu'il n'y avait eu que huit incidents sur une période de 15 ans en lien avec cette substance et que cela n'avait qu'une très faible incidence sur les risques pour la sécurité[5]. En outre, les arguments de l'employeur quant au caractère dissuasif des tests de dépistage n'ont pas convaincu le Conseil[6].

De l'autre côté de la balance, il faut tenir compte du droit à la vie privée des employés. La Cour suprême a considéré que la décision du Conseil était inattaquable sur ce point et que l'épreuve de l'éthylomètre constitue un « empiétement considérable » sur le droit à la vie privée d'un employé[7].

Commentaires

La Cour suprême a donc confirmé la décision du Conseil selon laquelle la politique adoptée par l'employeur constituait un exercice déraisonnable de ses droits de direction.

Cela dit, à l'issue de son analyse, la Cour suprême rappelle que cette décision n'implique pas qu'un employeur ne puisse jamais imposer à l'ensemble de ses employés et de façon unilatérale une politique de tests de dépistage d'alcool ou de drogues aléatoires dans un milieu de travail dangereux. Une telle politique pourrait être justifiée s'il s'agit d'une réponse proportionnée à des préoccupations légitimes en matière de sécurité, ce qui pourrait être le cas si l'employeur était en mesure de démontrer l'existence d'indices de risques accrus pour la sécurité, tels qu'un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail.

Par ailleurs, la Cour suprême confirme l'état de la jurisprudence arbitrale à l'effet qu'un employeur peut, dans un lieu de travail dangereux, faire subir un test de dépistage à un employé lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire que celui-ci a les facultés affaiblies au travail, lorsque l'employé a été impliqué dans un accident ou un incident de travail où lorsque l'employé reprend son emploi à la suite d'un traitement pour alcoolisme ou toxicomanie.

Chaque cas demeure évidemment un cas d'espèce.

---

[1] *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30* c. *Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34 (« l'arrêt *Irving* »).

[2] *Id*., par. 43.

[3] *Id*., par. 44.

[4] *Id*., par. 45.

[5] *Id*., par. 46 et 47.

[6] *Id*., par. 48.

[7] *Id*., par. 49 et 50.

Copyright (c) Lavery, de Billy, S.E.N.C.R.L. - L.L.P.