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

1 février 2008

Auteur

Valérie Belle-Isle

Associée, Avocate

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.

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.

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