

## **Le contrôle de l'alcoolisme dans le site de travail**

### **Revue internationale sur le travail et la société**

Lien : [https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa\\_no\\_site=280](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw030?owa_no_site=280)

Auteur : Jean-Claude Bernatchez

2017, Volume 1, Numéro 1, pp. 4-5

Un employeur peut-il contrôler l'absentéisme d'une manière aléatoire dans le site de travail. Selon la Cour suprême<sup>1</sup>, non ! Un employeur peut contrôler l'alcoolisme des employés mais pas sur une base d'échantillonnage en visant à priori tout le monde. L'employeur, Pâtes et papiers Irving Ltée, avait mis sur pied une politique de tests aléatoires obligatoires de dépistage d'alcool aux employés occupant un poste à risque. Pris en défaut, le salarié risquait d'être congédié. Le syndicat a déposé un grief. Un tribunal d'arbitrage a annulé cette politique au nom du respect de la vie privée. La Cour suprême a appuyé la sentence du tribunal d'arbitrage.

Après avoir mis en balance l'intérêt de l'employeur à mener des tests aléatoires de dépistage d'alcool comme mesure de sécurité en milieu de travail d'une part, et l'atteinte à l'intérêt des employés à l'égard de leur vie privée, d'autre part, le Tribunal d'arbitrage a conclu que la politique de tests aléatoires n'était pas justifiée vu l'absence d'éléments de preuve révélant l'existence d'un problème de consommation d'alcool en milieu de travail. À l'issue du contrôle judiciaire, la sentence arbitrale a été annulée après avoir été jugée déraisonnable. La Cour suprême, accueillant le pourvoi, confirme la validité de la sentence arbitrale. Par conséquent, la politique de contrôle de l'alcoolisme de l'employeur sur base d'échantillonnage ou selon le hasard est annulée.

Il existe une importante jurisprudence arbitrale quant à l'exercice unilatéral des droits de la direction dans le contexte de la sécurité et il en a résulté une démarche axée sur la proportionnalité commandant une « mise en balance des intérêts » soigneusement pondérée. Suivant cette démarche, et compte tenu du principe propre à la négociation

collective selon lequel l'employé n'est passible d'une sanction disciplinaire que pour un motif raisonnable, l'employeur ne peut imposer une règle emportant des sanctions disciplinaires que si la nécessité d'adopter une telle règle l'emporte sur l'incidence négative de cette dernière sur les droits à la vie privée des employés.

De cette démarche a résulté une jurisprudence arbitrale constante suivant laquelle, dans un lieu de travail dangereux, l'employeur peut faire subir un test à un employé s'il a un motif raisonnable de croire que ce dernier a eu les facultés affaiblies dans l'exercice de ses fonctions, a été impliqué dans un accident ou un incident de travail ou reprend du service après avoir suivi un traitement pour combattre l'alcoolisme ou la toxicomanie. Mais il ne peut le faire d'une manière aléatoire pour tout le monde sans brimer le respect à la vie privée.

Dans cette affaire, la Cour précise, qu'en présence d'une clause privative, la norme de contrôle de la décision d'un arbitre est celle de la décision raisonnable. Il faut voir à cet égard l'Arrêt Dunsmuir de la Cour suprême<sup>2</sup>. En l'espèce, compte tenu des conclusions de faits et de la jurisprudence pertinente, la décision du tribunal d'arbitrage à l'effet de rejeter la politique de contrôle aléatoire de l'alcoolisme de Pâtes et papiers Irving Ltée était raisonnable. Donc, un employeur peut contrôler l'alcoolisme chez son personnel mais pas en visant tout le monde par un contrôle aléatoire sur base d'échantillonnage. L'employeur, lorsqu'il contrôle un salarié à des fins d'alcoolisme, doit avoir des raisons précises de croire que ce salarié est susceptible de consommer de l'alcool d'une manière excessive. Au niveau du contrôle de l'employeur, nous pensons finalement que ce qui vaut pour l'alcool vaut en principe pour les autres substances susceptibles de créer une dépendance comme les drogues.

---

<sup>1</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Pâtes et papiers Irving Ltée, (2013) 2, RCS, 458

<sup>2</sup> Dunsmuir c Nouveau-Brunswick, (2008) CSC, 9