

Bulletin – Emploi et Travail



Mercier Leduc

s.e.n.c.r.l. ■ avocats

Le Cannabis en milieu de travail – la sécurité avant tout

*Syndicat des salariés de production de portes et fenêtres de la Rive-Sud de Montréal (CSD)
et Frenplast inc., 2017 QCTA 373*

Un salarié peut-il faire l'objet d'une suspension et être soumis à des tests de dépistage aléatoires lorsque l'employeur découvre de manière fortuite un joint de cannabis dans le véhicule de l'employé?

Dans ce dossier, le salarié chancelle et affiche une démarche irrégulière durant son quart de travail. Il est conduit à l'infirmier par deux secouristes et une ambulance est appelée sur les lieux. Pour faciliter le triage à l'hôpital, un secouriste va récupérer d'abord la carte d'assurance maladie du salarié dans le véhicule de ce dernier et y découvre de manière fortuite un joint de cannabis. L'employeur est aussitôt averti de cette découverte. Suite à une enquête, l'employeur exige que le salarié se soumette à un test de dépistage avant qu'il ne soit autorisé à reprendre ses fonctions. Le test est positif quant à une consommation récente de cannabis. Le salarié est également requis de signer un protocole de retour au travail, l'obligeant à se soumettre de manière aléatoire à des tests de dépistage de cannabis. Le salarié échouera de nouveau à ce test. L'employeur suspend pour cinq (5) jours le salarié à la suite du premier test pour avoir violé la *politique sur les drogues, l'alcool et les médicaments au travail ou à l'occasion du travail* de l'employeur. L'employé conteste sa suspension et la contrainte des tests aléatoires aux motifs que le joint de cannabis a été saisi illégalement dans son véhicule et que la décision est déraisonnable dans les circonstances.

Dans un premier temps, l'arbitre conclut que la suspension a été imposée hors du délai de 15 jours de la connaissance de la contravention par l'employeur, comme prévu dans la convention collective. Dans les faits, la suspension a été imposée plus de 20 jours après la connaissance de tous les éléments essentiels. Bien que l'arbitre fasse bénéficier l'employeur d'un délai de 15 jours pour conclure son enquête, dès lors que l'employeur possède les éléments essentiels à une prise de décision, il ne peut tarder à agir. L'arbitre annule donc la suspension comme ayant été imposée hors délai.

Par la suite, l'arbitre s'interroge sur le fondement de l'obligation de soumettre l'employé à des tests de contrôle aléatoire dans les circonstances. Dans un premier temps, l'arbitre conclut que même si le joint de cannabis se trouvait dans la voiture du salarié et non sur lui, l'employeur peut imposer une politique de tolérance zéro à

Équipe litige
Mercier Leduc, s.e.n.c.r.l.

Le Bâtonnier
Me Claude G. Leduc
cleduc@mercierleduc.com



Me Sébastien Tisserand
stisserand@mercierleduc.com



Me Julien Poirier -Falardeau
jpoirierfalardeau@mercierleduc.com



l'encontre des drogues et de l'alcool en milieu de travail. Comme le véhicule se trouvait dans le stationnement de l'employeur, la politique s'applique, et la découverte fortuite ne peut être assimilée à une fouille abusive de l'employeur. Par ailleurs, l'arbitre conclut que l'employeur était fondé à requérir des tests aléatoires considérant qu'il lui incombe de prendre les moyens raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs. Dès lors, les tests de dépistage doivent être considérés comme une exception à la règle de l'interdiction de l'intrusion dans la vie privée, s'ils sont justifiés, comme en l'espèce par les circonstances, et qu'ils sont réalisés par un laboratoire indépendant. L'arbitre conclut que le salarié peut donc valablement être contraint de se soumettre à de tels tests ainsi qu'au protocole de retour au travail qui prévoit qu'en cas de deux échecs sur une période de deux mois, l'employé pourrait être congédié.

Il est important de retenir de cette décision qu'un employé qui se rend sur son lieu de travail en ayant consommé de la drogue, de l'alcool ou des médicaments, qui pourraient porter atteinte à ses capacités physiques ou cognitives, ou encore qui transporte de telles substances sur son lieu de travail, y inclut le stationnement de son employeur, même s'il ne les consomme pas, ne peut se prévaloir de la protection de la vie privée et pourrait se voir imposer de subir un test de dépistage lorsque son comportement, son attitude ou ses propos peuvent laisser raisonnablement supposer une consommation de ces substances.

Il est également important pour les employeurs de s'assurer que leurs politiques internes prévoient que l'utilisation et la possession de drogues, même légales, d'alcool ou de médicaments sont prohibées sur l'ensemble des lieux du travail dès lors qu'elles pourraient porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs.

Bonne lecture!

Ce bulletin ne constitue pas un avis juridique et a été rédigé uniquement afin d'informer les lecteurs. Ces derniers ne devraient pas agir ou s'abstenir d'agir en fonction uniquement de cette chronique. Il est recommandé de consulter à cette fin leur conseiller juridique.

© Mercier Leduc S.E.N.C.R.L. Tous droits réservés. La reproduction intégrale et la distribution de cette chronique sont autorisées à la seule condition que la source v soit indiquée.

Équipe litige *Mercier Leduc, s.e.n.c.r.l.* (suite)

Me Olivier Charbonneau
ocharbonneau@mercierleduc.com



Me Yannick Vigneault
yvigneault@mercierleduc.com



Me Jacques Castonguay
jcastonguay@mercierleduc.com

