

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2012-8103

Date : 5 juillet 2012

DEVANT L'ARBITRE : M^e FRANÇOIS HAMELIN

HYDRO-QUÉBEC,

ci-après appelé « l'employeur »

Et

SYNDICAT DES EMPLOYÉS-ES DE MÉTIERS, SECTION LOCALE 1500 (SCFP),

ci-après appelé « le syndicat »

Grief n° LAU-11-50 de M. S... F... [ci-après appelé « le réclamant »]

Convention collective : 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2008

Procureure patronale : M^e Odette Rochon

Procureure syndicale : M^{me} Laure Tastayre

Audience : 9 mars 2012, 27 mars 2012,
10 avril 2012, 9 mai 2012
Décision : 5 juillet 2012

SENTENCE ARBITRALE PARTIELLE
(Art. 100 et ss. C.t.)

I- LE LITIGE

[1] Depuis 2008, l'employeur invoque les restrictions médicales du réclamant pour l'empêcher d'exercer son poste d'« opérateur CED ». Cette décision a donné lieu à de nombreux griefs. De plus, depuis mars de 2006, le Service de santé de l'employeur exige que le réclamant se soumette à des tests aléatoires ou ciblés de dépistage de drogues et d'alcool.

[2] Le grief à l'étude, déposé le 11 octobre 2011 et libellé en ces termes, conteste la dernière demande du Service de santé, datée du 8 septembre 2011, d'obliger le réclamant à se soumettre à un nouveau test de dépistage :

Description du grief ou de la mésentente :

Le 8 septembre 2011, la direction a exigé que je me présente au centre Biron à Laval pour subir un test de dépistage.

Règlement demandé :

Que la direction cesse cette pratique immédiatement et me rembourse pour les inconvénients subis et ce sans perte de mes droits et privilèges.

[Sic]

II- LA PREUVE

[3] À l'audience, les parties ont fait entendre, dans cet ordre, les témoins suivants qui, au moment des événements, occupaient les fonctions ci-après indiquées :

La preuve de l'employeur

- M^{me} Chantal Patry, chef du guichet unique Laurentides du Centre de récupération des matières dangereuses
- M. Félix Paquette, « chef matériel Ouest » et supérieur immédiat du réclamant
- D^{re} Céline Rioux, médecin du Service de santé de l'employeur

La défense du syndicat

- M. S... F..., préposé à la récupération du Centre de récupération des matières dangereuses

[4] Ces témoignages, les documents déposés en preuve et les admissions faites par les parties ont révélé les faits pertinents suivants.

A) Le contexte

1) Historique d'emploi

[5] Engagé à titre d'électricien d'appareillage à temps partiel en 1984, le réclamant obtient sa permanence en 1987 et occupera ce poste jusqu'en 1994, alors qu'il est promu « opérateur banque ».

[6] En 1997, le réclamant devient « opérateur centrale » et en 2000, « opérateur CED ». En 2008, D^r Rioux lui impose des limitations fonctionnelles et l'employeur lui retire alors son poste d'opérateur CED pour des raisons médicales. Étant incapable de le replacer dans un autre poste, l'employeur déclare le réclamant excédentaire, ce qui lui permet de continuer à recevoir son salaire jusqu'à ce qu'il puisse occuper un poste adapté à ses capacités.

[7] Le 12 avril 2010, l'Employeur rétrograde le réclamant au poste de préposé à la récupération au centre de récupération des matières dangereuses [ci-après désigné le « CRMD »] de St-Antoine, rétrogradation que ce dernier contestera par grief. Il occupera ce poste jusqu'à ce qu'il soit, en septembre de 2010, déclaré inapte à ce travail en raison de limitations fonctionnelles temporaires reliées à des problèmes musculo-squelettiques; l'employeur lui confie alors des travaux légers.

[8] En août 2011, ces limitations temporaires sont levées et le réclamant reprend son poste de préposé à la récupération au CRMD de Saint-Antoine.

2) Historique médical

[9] Sur le sujet, la preuve révèle d'abord qu'une dépression majeure a tenu le réclamant à l'écart du travail du 25 octobre 2004 au 4 février 2005.

[10] Par la suite, une dépendance à la cocaïne l'obligera à s'absenter de nouveau du travail et à suivre diverses cures de désintoxication.

[11] Le 7 novembre 2005, dans son rapport d'expertise, D^r Jean-Pierre Chiasson du Centre d'évaluation pour alcooliques et toxicomanes pose notamment les diagnostics suivants : « *dépendance sévère à la cocaïne* » et « *trouble paranoïde induit en rémission partielle* », puis résume en ces termes la situation du réclamant :

Monsieur F... est un employé d'Hydro Québec âgé de 41 ans, célibataire. Il y travaille à titre d'opérateur mobile, permanent. Il occupe donc un poste visant la sécurité. Il apparaît qu'au cours des dernières années, particulièrement au cours de la dernière année, il a présenté des troubles majeurs à son travail où il a été étiqueté de comportement inapproprié, loufoque, avec un travail inefficace, à conduite dangereuse et présentait un risque au travail, et une incapacité d'assumer ses responsabilités. On aurait soupçonné un problème de toxicomanie, d'ailleurs avoué par Monsieur F... lui-même lorsqu'il a été confronté, ce qui a nécessité une intervention thérapeutique de 4 à 5 semaines.

Dès sa sortie, Monsieur F... semble avoir réagi de façon tout à fait inappropriée lors de la première rencontre d'expertise où il est devenu paranoïde, méfiant, s'est désisté du processus lui-même.

À la suite de cette première rencontre pour faire l'expertise en date du 13 octobre, Monsieur F... reconnaît avoir rechuté de façon importante dans les jours qui ont suivi car, dit-il, il se sentait dépressif, abandonné, laissé pour compte, très down, découragé, voire suicidaire. D'ailleurs, il reconnaît que trois jours avant la présente évaluation du 05 novembre 2005, il a reconsommé avec une personne de sexe féminin qu'il a rencontrée dans les AA et avec laquelle il est allé faire la fête en sortant du meeting.

L'examen mental d'aujourd'hui montre un individu qui m'apparaît quand même plus collaborateur avec une attitude plus amicale, mais de quelqu'un plutôt soucieux de plaire et montre une attitude superficielle. La capacité d'introspection et d'auto évaluation m'apparaît très faible.

L'individu m'apparaît encore très fragile et compte tenu de la gravité du problème de cocaïnomanie, des excès grandioses, et des éléments peut-être de dépendance sexuelle, voire un comportement hypomaniaque, chez un individu qui était complètement désorganisé, tant au point de vue interpersonnel, et qui présente encore des propos à saveur paranoïde, il m'apparaît fortement prématuré de le retourner travailler, particulièrement dans un poste visé à la sécurité.

Dans les circonstances, je recommande d'emblée, une prise en charge dans un milieu thérapeutique spécialisé pour une période de 8 à 12 semaines, thérapie qui devrait idéalement se faire sur une base interne; de faire une réévaluation globale au point de vue psychiatrique après deux mois d'abstinence objectivée, et même d'une réévaluation des fonctions neurocognitives, compte tenu de ses difficultés d'apprentissage. Vous trouverez, ci-joint, une référence provenant de *Archive Journal Psychiatry* qui stipule que pour les problèmes sévères de cocaïnomanie, quelqu'un devrait être minimalement 90 jours en thérapie interne avant qu'on puisse statuer sur un pronostic valable.

[Soulignements ajoutés]

[12] À la suite de cette expertise, le réclamant suivra une cure fermée de désintoxication de décembre de 2005 à mars de 2006, puis reprendra le travail le 27 mars 2006.

[13] Dans un rapport d'expertise neuropsychologique daté du 1^{er} mai 2008, la psychologue Micheline Favreau résume comme suit la période qui a suivi ce retour au travail :

Le 27 mars 2006, dans une lettre à la docteure Rioux, monsieur Gauthier indique que monsieur F... peut désormais reconnaître ses émotions et éviter les situations susceptibles de générer de l'anxiété. Il se dit conscient d'avoir été irresponsable au travail. Il se dit motivé à demeurer sobre. Monsieur Gauthier suggère un suivi de six mois en thérapie individuelle.

Le même jour, soit le 27 mars 2006, dans un protocole de retour au travail, monsieur F... s'engage à demeurer abstinent d'alcool et de drogue, à maintenir sa participation aux services thérapeutiques suggérés par le Pavillon Pierre Péladeau ainsi qu'à se soumettre à des tests de dépistage de drogues et/ou d'alcool en tout temps.

Le 29 août 2006, monsieur Gauthier informe la docteure Rioux que son patient progresse bien, mais qu'il éprouve des difficultés à composer avec la froideur de ses collègues à son égard.

Le 22 janvier 2007, monsieur Gauthier, dans une lettre à la docteur Rioux, mentionne que son patient demeure abstinent, mais qu'il se sent exclu et rejeté par son groupe de travail. Selon monsieur Gauthier, il serait préférable qu'il puisse travailler dans un climat propice à son rétablissement.

Le 29 janvier 2007, dans une lettre au docteur Chiasson, la docteure Rioux écrit que monsieur F... a suivi une formation de quatre mois à Québec pour une mise à jour de ses connaissances pour son poste d'opérateur. Dans la lettre que nous a adressée la docteure Rioux en relation avec le mandat d'expertise, il est mentionné que, durant cette formation, les enseignants ont noté des problèmes à apprendre et à comprendre. Monsieur Gilles Chandonnet, Chef au Centre de Téléconduite Saint-Jérôme, a aussi relevé des absences à la formation et un désintérêt pour la matière enseignée. Il a rappelé des erreurs et un manque de sérieux au travail (ex. : « *baisse sa casquette de façon à ne pas voir l'écran, ne fait donc aucune supervision des installations* »). Monsieur Chandonnet mentionne aussi que, depuis cette formation, monsieur F... a besoin de surveillance au travail, mais que ses collègues lui tiennent rancœur et lui refusent ce support. Il se sent donc découragé et veut appliquer sur un poste ailleurs. La docteure Rioux demande donc au docteur Chiasson si mettre en place un comité de relation de travail peut aider à solutionner le problème.

Le 13 février 2007, la docteure Rioux est informée par le Laboratoire Biron que les tests de dépistage ont révélé des dérivés de cocaïne pour les prélèvements du 7 février 2007.

Le 11 juin 2007, monsieur Jean-Pierre Rochon, psychologue, écrit à monsieur Gauthier que, lors d'un stage de formation à Québec, monsieur F... a repris sa consommation et qu'il est, depuis, soumis à des tests d'urine. Il indique que monsieur F... est retourné au Poste Saint-Antoine le 10 avril 2007 et qu'il se sent contrôlé, observé et rejeté, mais qu'il sera transféré à Montréal sous peu.

[Soulignements ajoutés]

[14] À la suite d'une rechute révélée par le test de dépistage auquel fait référence M^{me} Favreau dans son rapport, le réclamant doit suivre une troisième cure de désintoxication qui le tient à l'écart du travail du 13 février au 25 mars 2007. À son retour au travail, il réintègre son poste d'opérateur CED.

[15] Dans son rapport d'expertise du 1^{er} mai 2008, M^{me} Favreau conclut que le réclamant n'a pas les capacités cognitives pour occuper un poste d'opérateur CED :

Recommandations

Nous avons étudié la description de tâches de monsieur F... à Saint-Antoine et nous sommes d'avis qu'il n'a pas les capacités cognitives requises pour maîtriser les concepts et instruments de travail. Il n'a pas non plus les capacités cognitives requises pour prendre des décisions qui tiennent compte d'un ensemble de données. Qui plus est, les problèmes d'organisation et de planification couplés au déficit de la mémoire non verbale le rendent totalement inapte à gérer un réseau en toute sécurité.

[16] Le 7 juillet 2008, après avoir pris connaissance de ces conclusions, D^{re} Rioux émet les limitations fonctionnelles suivantes :

Suite à une expertise médicale, Monsieur F...

1. ne peut pas acquérir rapidement des connaissances de niveau modéré;
 2. ne peut pas effectuer d'analyse dans des situations complexes;
 3. ne peut pas gérer la prise de décision dans des situations urgentes;
 4. ne peut pas prendre de décisions sans encadrement.
- L'urgence et la complexité des analyses exigées par une tâche augmenteront l'inefficacité du travailleur.

[17] À la suite de l'identification de ces limitations fonctionnelles, l'employeur estime que le réclamant n'est plus apte à occuper son poste d'opérateur CED – décision que ce dernier contestera – et le déclare « employé excédentaire », parce qu'il n'a aucun autre poste à lui offrir dans le service. Il le réintégrera finalement au travail le 12 avril 2010 à titre de préposé à la récupération.

[18] L'employeur décide ensuite de demander certaines précisions à M^{me} Valérie Faïle, neuropsychologue, qui expliquera ce qui suit dans son rapport d'expertise du 23 décembre 2010 :

2. Le pronostic

S'il est reconnu que monsieur F... est sobre et abstinent depuis février 2007, les difficultés cognitives qui étaient éventuellement en lien avec la consommation de drogue et d'alcool devraient avoir complètement récupéré et il est peu probable que monsieur garde des séquelles permanentes de sa consommation (à moins d'une atteinte cérébrale vasculaire ou d'une dysfonction hépatique). Dans ce contexte, les difficultés d'apprentissage actuelles m'apparaissent refléter une condition personnelle et elles devraient demeurer stables dans le temps à moins de conditions médicales aggravantes qui pourraient survenir dans le futur.

3. La capacité de monsieur F... à prendre des responsabilités ou rendre des décisions en situation d'urgence et/ou à risque

L'évaluation montre que la vitesse motrice et de traitement des informations se situe globalement dans la moyenne pour l'âge. Bien que la mémoire et l'attention ne soient pas déficitaires, les données objectives montrent tout de même la présence de certaines faiblesses qui pourraient interférer avec la capacité de monsieur F... à prendre des décisions dans des situations d'urgence où il ne

pourrait prendre le temps de valider et de vérifier les informations à partir desquelles il aurait à prendre des décisions. Ainsi, les distorsions notées lors du rappel immédiat d'histoires qui viennent tout juste d'être lues, l'encodage imparfait des informations malgré une présentation répétée, l'oubli plus rapide que la moyenne d'informations maintenues en mémoire immédiate en présence de distracteurs de même qu'une capacité parfois inférieure à la moyenne à manipuler mentalement des informations gardées en mémoire à court terme sont à mon avis des éléments qui pourraient amener monsieur F... à des erreurs ou à des oublis pouvant avoir des conséquences graves dans des situations d'urgence.

[19] En janvier de 2011, après avoir pris connaissance de ce rapport, D^{re} Rioux modifiera comme suit les limitations fonctionnelles d'ordre neuropsychologique du réclamant qu'elle a émises en 2008 :

À la révision du dossier et suite aux conclusions de l'évaluation contemporaine de notre expert, les limitations fonctionnelles permanentes émises le 7 juillet 2008 sont remplacées par les limitations fonctionnelles permanentes suivantes, soit que M. S... F... :

- 1) Ne peut apprendre rapidement de nouvelles informations,
- 2) Doit éviter de travailler dans un environnement :
 - i) Qui comporte de nombreux distracteurs,
 - ii) Où l'on doit faire preuve d'une grande flexibilité attentionnelle i.e. éviter les situations exigeant de porter une attention à plusieurs éléments de façon simultanée et
 - iii) Où les erreurs d'attention et/ou oublis peuvent avoir des conséquences graves.

Des stratégies cognitives sont suggérées, afin de faciliter un fonctionnement optimal et constant en milieu de travail, telles que :

Faire des liens (entre les informations à apprendre et celles déjà connues) et faire des répétitions régulières des informations,
Prendre des notes,
Souligner, encadrer les informations pertinentes,
Favoriser la compréhension des informations à mémoriser en faisant des résumés, en se posant des questions,
Favoriser l'organisation des informations à mémoriser en faisant des listes, des tableaux ou en les classant
Éviter les distracteurs de même nature que la tâche en cours (i.e. si la tâche en cours est visuelle, il faut éviter un distracteur visuel additionnel, si la tâche en cours est auditive, il faut éviter un distracteur auditif additionnel etc.) et
Faire un apprentissage à la fois.

[Soulignements ajoutés]

B) L'incident du 31 août 2011

[20] Le 29 août 2011, après une absence de quatre mois pour des problèmes d'ordre musculo-squelettique qui ne sont pas en cause en l'espèce, le réclamant reprend son travail de préposé à la récupération.

[21] Le CRMD est l'endroit où l'employeur entrepose, à des fins de recyclage, tout équipement ou matériau dangereux. Ce sont les préposés à la récupération qui, à l'aide de chariots élévateurs, déchargent les palettes de matières dangereuses à leur arrivée au centre, et les transportent à l'endroit où elles seront recyclées.

1) L'incident

[22] Le mercredi 31 août 2011 en après-midi, le réclamant doit décharger de la remorque d'un camion deux rangées de palettes [42" x 42"] de barils d'huile usée, mesurant 48 pouces de haut et 18 pouces de diamètre.

[23] L'une des rangées se trouve à droite sur la remorque [côté passager] du camion et l'autre à gauche [côté conducteur].

[24] Afin de décharger la cargaison, le réclamant manœuvre son chariot élévateur de façon à faire glisser ses fourches sous une des palettes de droite contenant deux barils. Il ne tient toutefois pas compte de la portée des fourches, si bien que l'extrémité des fourches se retrouve sous la palette de gauche qui lui fait face et qui contient un baril d'huile.

[25] Lorsque le réclamant manœuvre les fourches pour soulever la palette de droite, leur extrémité soulève également une partie de la palette de gauche qui bascule alors dans le vide, sur le côté gauche de la remorque, emportant dans sa chute le baril d'huile qui s'y trouvait.

[26] Le réclamant — qui n'a rien vu, ni entendu le vacarme produit par la chute de la palette et du baril — continue à travailler normalement en allant porter la palette contenant les deux barils à l'endroit prévu à cet effet, comme aucun incident ne s'était produit.

[27] Heureusement, personne n'a été blessé, ce qui aurait pu être le cas, puisqu'au moment de l'incident, le chauffeur du camion, M. Taillon, se tenait à proximité du point d'impact de la palette et du baril d'huile [côté gauche]. Il n'y a pas davantage eu de dommages matériels, parce que le baril ne s'est pas brisé.

[28] À l'époque, M. Provencher, chef d'équipe syndiqué, ne voit pas l'incident se produire, mais en entendant le bruit sourd causé par la chute du baril, il se retourne et constate que M. Taillon, qui se trouve à proximité, aurait pu être sérieusement blessé.

[29] Peu après, M. Provencher croise le réclamant et lui dit : « *On vient de l'échapper belle!* » Ce dernier lui répond qu'il ne comprend pas ce qu'il veut dire et M. Provencher lui rapporte ce qui vient de se produire. Le réclamant indique alors ne pas s'être rendu compte de l'incident.

[30] Une fois son quart de travail terminé, le réclamant part sans avoir produit le rapport d'accident requis par les règles de santé et sécurité au travail.

[31] En raison de divers congés, le réclamant ne reprendra le travail que le mardi 6 septembre 2011.

2) L'enquête de l'employeur

[32] À 17 h, le 31 août 2011, MM. Provencher et Taillon informent M^{me} Patry de l'incident qui vient de se produire.

[33] Le lendemain, 1^{er} septembre 2011, M^{me} Patry se rend au CRMD pour rencontrer MM. Paquette, Provencher et Taillon afin d'obtenir leurs versions des faits. Elle se rend alors compte des conséquences graves que cet incident aurait pu avoir sur la santé et la sécurité des employés qui se trouvaient sur place lorsque celui-ci s'est produit. Elle est également étonnée que le réclamant ne se soit pas rendu compte de l'accident.

[34] Elle réalise de plus que les sources de distraction sont nombreuses pour les préposés à la récupération et doute alors que les limitations fonctionnelles du réclamant lui permettent d'occuper cette fonction.

[35] Dans son témoignage, M^{me} Patry affirme également qu'à son arrivée au CRMD, le réclamant avait reçu la formation offerte à tous les nouveaux employés du centre en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que tous les documents pertinents [pièce H-57].

[36] À l'audience, M. Paquette explique pour sa part que c'était la première fois qu'un incident du genre survenait sans que le préposé qui en était à l'origine s'en rende compte.

[37] À l'époque, M^{me} Patry appelle D^{re} Rioux pour lui faire part de ses inquiétudes qu'elle explique par l'étendue des limitations fonctionnelles du réclamant.

[38] Le 6 septembre 2011, M^{me} Patry rencontre le réclamant afin d'obtenir sa version des faits.

[39] À cette occasion, le réclamant reconnaît ne pas s'être rendu compte de l'incident qu'il a provoqué, parce que, selon lui, les barils sur les fourches lui bloquaient la vue et le bruit du moteur du chariot élévateur l'avait empêché d'entendre le vacarme qu'avaient fait la palette et le baril en tombant de l'autre côté de la remorque.

[40] Il explique ensuite qu'une fois informé de l'incident, le 31 août 2011, il n'a pas jugé bon de remplir un rapport d'accident, parce qu'il n'y avait eu ni blessés ni dommages.

[41] M^{me} Patry lui rappelle alors la nécessité, maintes fois réitérée à tout le personnel, de rapporter par écrit tout incident relié à la santé et la sécurité au travail. Le même jour, elle le lui confirme en ces termes [pièce H-53]:

Objet : Rappel de vos obligations en matière de santé et sécurité au travail

Monsieur,

Vous avez été impliqué dans un accident de travail le 31 août dernier. Pour des raisons qui vous sont personnelles, vous ne m'avez pas signalé cet incident.

Je tiens à vous rappeler vos obligations en tant qu'employé d'Hydro-Québec en ce qui concerne votre responsabilité de déclarer dans les plus brefs délais tout événement accidentel ainsi que toute situation dangereuse.

En effet, votre convention collective stipule à l'article 12.03 b) que la Direction et les employés s'engagent à suivre les normes et méthodes de travail de l'entreprise en matière de santé et sécurité. La norme CSP-SST-002 indique, entre autres, les rôles et responsabilités de chacun. De plus, la Loi sur la santé et la sécurité du travail stipule les obligations du travailleur à l'article 49.

En ne déclarant pas l'évènement du 31 août dernier, vous avez manqué à votre responsabilité en matière de santé et sécurité qui est d'ailleurs indiquée sur la déclaration de principe de la Direction principale du Centre de services partagés.

J'espère que dorénavant, vous vous impliquerez et collaborerez comme employé si une telle situation devait se reproduire.

[42] Le même jour, le réclamant signe finalement le « Rapport d'enquête et d'analyse » suivant [pièce H-51] :

Vers 15 :00 hrs Je soulevais une palette avec deux Barils du côté passager de la remorque (droit) et en soulevant la palette les fourches du Chariot Élévateur ont fait soulever la Palette en Face du (côté gauche) qui elle avait un Baril. Au Moment de soulever la Palette devant de moi, qui contenait deux Barils, l'autre Palette en face côté gauche (conducteur) qui contenait baril a basculer en bas de la plaque Forme côté gauche (Chauffeur). Au Moment de la Manoeuvre je n'ai eu connaissance que la Palette était tomber côté gauche de la remorque (chauffeur) et que M. Louis Taillon était à proximité également dû à la visibilité de mon côté et du Bruit du Chariot Élévateur Lors de Manœuvres.

[Sic]

[43] À la fin de la rencontre, M^{me} Patry informe le réclamant qu'elle lui interdit de conduire un chariot élévateur jusqu'à ce qu'elle ait terminé son enquête. Elle lui confirme également cette décision par écrit.

[44] À la suite de cet incident, M. Paquette informe D^{re} Rioux des constatations de M^{me} Patry et lui demande si le poste de préposé à la récupération est compatible avec les limitations fonctionnelles du réclamant qu'elle a identifiées en janvier de 2011.

[45] Selon M. Paquette, D^{re} Rioux lui a expliqué qu'en raison de ces limitations, le réclamant ne devait pas travailler dans un environnement comportant de nombreuses sources de distractions (auditives, visuelles ou autres) qui exigent une grande capacité d'attention, ni dans un environnement où les erreurs d'inattention ou les oublis peuvent avoir de graves conséquences.

[46] À l'audience, D^{re} Rioux témoignera sur les échanges qu'elle a eus avec M. Paquette et qu'elle a consignés en ces termes dans sa note d'évolution du 12 septembre 2011 :

Appel du patron début septembre suite à un incident sérieux

Nous apprend que Monsieur F... à eu un incident avec le chariot élévateur

Il n'y a heureusement pas eu de blessé mais il y avait un travailleur à proximité qui, aux dires du gestionnaire, aurait craint pour sa vie car il aurait passé près de recevoir un baril de plusieurs kilos sur la tête.

Monsieur F... affirmerait n'avoir eu aucune connaissance de la situation à risque. Il n'aurait rien remarqué d'anormal. Il n'aurait pas déclaré ce fait n'en étant pas conscient.

Une enquête et analyse sera faite car il aurait pu y avoir mort d'homme.

Le patron est très anxieux face à cette situation et il nous dit qu'après cet accident il craint que les restrictions permanentes au niveau de la sécurité soient mises en cause.

Je lui explique que dans l'analyse de ce poste, la conduite d'un chariot élévateur a été comparée à celle d'un véhicule motorisé habituel et que la conclusion était qu'il n'y avait pas de risque important au niveau de la concentration.

Les restrictions permanentes ont cependant été mises à jour suite à une nouvelle expertise le 31 janvier 2011

Effectivement en

2. iii on retrouve ce libellé :

Les erreurs d'attention et/ou oublis peuvent avoir des conséquences graves

Le problème majeur se situe au fait que le travailleur provoque un incident mais qu'il n'a pas évalué si l'impact possible de son action avec le chariot ni le fait qu'un travailleur était à proximité de son action et qu'à posteriori il ne vérifie en rien les conséquences, il ne s'est pas rendu compte de son action.

Je recommande au patron de prendre les dispositions qu'il juge appropriées.

Il avait été évalué que monsieur avait la concentration nécessaire mais qu'effectivement le nouveau libellé des restrictions permanentes est plus explicite que celui antérieurement émis.

[Sic]

[47] Parallèlement à cet échange et estimant qu'une rechute peut être à l'origine de l'accident, D^{re} Rioux demande au réclamant de subir un nouveau test de dépistage de drogues et d'alcool .

[48] Dans son témoignage, D^{re} Rioux explique que l'accident pouvait avoir été causé soit par une consommation de drogues, soit par un déficit d'attention, soit par une autre cause. Il était donc essentiel, selon elle, de procéder par élimination, en soumettant d'abord le réclamant à un test de dépistage.

[49] À l'époque, le réclamant se soumet au test de dépistage qui est réalisé au Laboratoire Biron. Le test se révélera négatif.

[50] À l'audience, D^{re} Rioux indique que ces résultats l'ont portée à croire qu'elle avait sous-estimé la dangerosité du poste à la lumière des nouvelles limitations fonctionnelles du 30 janvier 2011 qu'à l'époque, elle avait cru similaires à celles de juillet de 2008.

[51] Dans sa note du 12 septembre 2011 [pièce H-59], D^{re} Rioux explique sa pensée comme suit :

Lundi le 12 septembre 2011, je prends connaissance des résultats qui sont négatifs.

Cette situation donne un éclairage encore plus important à la nouvelle restriction médicale qui impliquerait qu'effectivement le travailleur peut être dangereux car il peut manquer d'attention et faire des oublis qui peuvent occasionner des accidents.

[...]

C) La décision de l'employeur

[52] Après discussion, M. Paquette et D^{re} Rioux en viennent à la conclusion qu'en raison de ses limitations fonctionnelles, le réclamant n'a pas la capacité à occuper un poste de préposé à la récupération.

[53] Le 19 septembre 2011, M^{me} Patry en informe le réclamant en ces termes [pièce S-15] :

Le 31 janvier 2011, un rapport des services de santé aux services administratifs nous a informé de vos restrictions permanentes, soit :

1. Ne peut apprendre rapidement de nouvelles informations;
2. Doit éviter de travailler dans un environnement :
 - a. Qui comporte de nombreux distracteurs.
 - b. Où l'on doit faire preuve d'une grande flexibilité attentionnelle, i.e. éviter les situations exigeant de porter une attention à plusieurs éléments de façon simultanée et
 - c. Où les erreurs d'attention et/ou oublis peuvent avoir des conséquences graves.

Suite à l'émission de ces restrictions, vous avez été assigné à des tâches dans une autre unité en raison de limitations temporaires supplémentaires. Vous êtes revenu occuper vos fonctions de Préposé récupération le 29 août dernier en

raison de la fin de ces limitations temporaires. Vous avez alors été impliqué dans un incident avec le chariot élévateur le 31 août.

Cet incident nous amène à évaluer votre dossier et nous en venons à la conclusion que nous ne pouvons vous garantir un environnement de travail qui respecte vos limitations. Nous constatons ainsi que vous n'êtes plus en mesure de remplir les fonctions habituelles de votre poste de Préposé récupération.

Par conséquent, la Direction est dans l'obligation de vous considérer comme ayant le statut d'employé incapable de remplir son emploi pour des raisons de santé au sens de l'article 17 de la convention collective en date de ce jour.

Nous profitons de l'occasion pour vous rappeler que votre collaboration est essentielle afin de vous relocaliser sur un emploi qui respecte vos limitations.

[...]

[54] Le réclamant dépose alors un grief pour contester cette décision.

[55] Par ailleurs, le rapport d'enquête et d'analyse du 19 octobre 2011 établira comme suit la cause de l'accident du 31 août 2011 : « *Les fourches ont dépassées accidentèlement et le cariste a levé sa palette trop haut ce qui a fait basculer la palette qui était derrière* » [sic].

[56] Le rapport propose par ailleurs les mesures correctives suivantes :

- 1- Rappel aux employés du CRMD d'appliquer la procédure de communication entre le conducteur et le cariste [ce dernier doit voir le chauffeur en tout temps]
- 2- Rappel aux chauffeurs via le chef du CDM de la procédure de communication
- 3- Rappel des mesures de sécurité du chariot élévateur aux employés lors d'une réunion de SST.

[Note entre crochets, ajoutée]

D) Les tests de dépistage subis par le réclamant

[57] Dans son témoignage, D^{re} Rioux explique qu'un test de dépistage sert à vérifier la présence de drogues ou d'alcool dans le sang. Elle précise que le cannabis laisse des traces dans le sang pendant 30 jours, contre 12 à 24 heures pour l'alcool et 3 à 4 heures pour la cocaïne.

[58] Des traces de cocaïne, révélatrices d'une consommation récente, laissent par ailleurs présager une rechute probable chez un cocaïnomane, ajoute le témoin, puisque sa maladie est incurable.

[59] Des traces d'alcool ou de cannabis permettent quant à elles de craindre un même résultat, puisque la consommation d'alcool ou de cannabis pousse souvent la personne atteinte de cocaïnomanie à consommer de la cocaïne.

1) Motif au soutien des tests

[60] D^{re} Rioux explique que chez l'employeur, la décision de soumettre un employé à un test de dépistage est d'ordre médical et relève du Service de santé.

[61] De manière générale, D^{re} Rioux demande un test de dépistage à tout employé alcoolique ou toxicomane qui a suivi une cure de désintoxication, afin de vérifier sa sobriété à l'occasion de son retour au travail.

[62] D^{re} Rioux ajoute qu'elle demande également à tout employé qui accomplit des tâches comportant des risques pour sa santé et sa sécurité, ou celles de ses collègues, et qui est soupçonné de consommation d'alcool ou de drogues, de se soumettre à un tel test.

[63] D^{re} Rioux demande également aux employés de se soumettre un tel test s'ils doivent subir une expertise psychiatrique ou neuropsychologique, afin de s'assurer que le diagnostic qui sera posé sur leur état mental ou psychologique ne sera pas faussé par un alcoolisme ou une toxicomanie non déclarée.

2) Les tests réalisés en mars 2006

[64] L'employeur a pour la première fois soumis le réclamant à des tests de dépistage à la suite de sa première cure de désintoxication et après qu'il eut accepté de signer un « *Protocole de suivi médical pour son retour au travail* » [pièce H-26].

[65] À l'audience, D^{re} Rioux précise qu'il n'est pas nécessaire que l'employé ait signé un tel protocole pour qu'elle puisse lui demander un test de dépistage. En signant un tel protocole, explique-t-elle, l'employé démontre toutefois son sérieux et sa bonne foi, puisqu'il accepte de se soumettre volontairement audit test.

[66] Le protocole que le réclamant a signé le 27 mars 2006 se lit comme suit :

**Objet : Protocole de suivi médical pour le retour au travail de Monsieur S...
F...**

Monsieur S... F... accepte de se soumettre aux exigences minimales du protocole de suivi de retour au travail élaboré par le centre de santé.

Le protocole de suivi aura une durée de 18 mois.

Contenu du protocole de suivi médical :

- Monsieur s'engage à poursuivre ses efforts pour maintenir une abstinence totale de drogue et d'alcool.

- Monsieur s'engage à maintenir une participation aux suivis recommandés par sa maison de thérapie et à nous en fournir la preuve à la demande du service de santé H.Q.
- Monsieur s'engage à se présenter pour des tests de dépistage de drogues et/ou d'alcool, en tout temps, à la demande du centre de santé H.Q.
- Monsieur s'engage à se présenter pour une évaluation par le médecin d'Hydro-Québec ou par l'infirmière ou par un médecin expert mandaté par le médecin d'Hydro-Québec, soit à la demande du centre de santé HQ, soit à la demande de son gestionnaire.
- Monsieur doit produire toutes les preuves de suivi demandées par le centre de santé HQ. Monsieur S... F... autorise donc la maison de thérapie à fournir au Docteur [sic] Céline Rioux, médecin opérationnel HQ ou son représentant tous les documents écrits ou les informations orales pertinentes à son suivi thérapeutique lorsque que [sic] requis par le service de santé d'Hydro-Québec.
- Les tests de dépistage seront prélevés et analysés par un laboratoire privé indépendant, si nécessaire des tests de confirmation pourront être effectués.
- Les restrictions de travail émises le 28 mars 2006 seront réévaluées dans 6 mois et actualisées au besoin.

Tout manquement aux exigences du suivi médical, sera considéré comme un manquement au présent protocole.

La gestion sera informée de toute non-conformité à cette entente soit :

- Tout test **positif** aux examens de dépistage
- Le défaut de se présenter à un test de dépistage
- Le défaut d'effectuer un suivi post thérapie au Centre Pierre Péladeau ou dans un autre centre ou organisme voués aux thérapies en alcoolisme et toxicomanie.
- Le défaut de se présenter à un examen médical requis par le centre de santé H.Q.

[67] Le 19 septembre 2006, l'employeur et le syndicat signeront une lettre d'entente portant sur les conditions de retour au travail du réclamant, laquelle ratifie le protocole précité [pièce H-21]:

Objet : Conditions de retour au travail de Monsieur S... F...

Considérant que M. S... F... a été absent pour raison de maladie du 4 novembre 2005 au 27 mars 2006

Considérant que le rapport des services de santé aux services administratifs du 28 mars 2006 spécifie que l'employé présente une condition médicale dont la rémission dépend de sa responsabilité et du suivi de sa condition.

Considérant qu'il doit faire l'objet d'un encadrement strict à son retour au travail.

Considérant que le retour au travail de M. F... se fera de façon progressive dans son emploi et qu'il devra recevoir de la formation avant de réintégrer un poste de travail régulier au C.E.D.

Considérant que l'Employeur a favorisé la guérison de l'employé en lui permettant de s'absenter avec rémunération pour deux cures de désintoxication.

Considérant que M. S... F... a suivi un processus thérapeutique du 29 novembre 2005 au 24 mars 2006 et que depuis son retour, un suivi médical est requis.

Considérant que les parties favorisent sa prise de conscience et la guérison de sa maladie.

Malgré toute disposition contraire prévue à la convention collective les parties conviennent que :

- 1- L'employé accepte de se soumettre au protocole médical de retour au travail tel que recommandé par le centre de santé d'Hydro-Québec.

[...]

[68] Conformément aux termes du protocole en vigueur de mars de 2006 à de 2007, D^{re} Rioux soumet le réclamant à plusieurs tests aléatoires durant cette période. Les résultats de plusieurs de ces tests sont toutefois suspects, selon le *Laboratoire Biron*, puisque l'urine soumise par le réclamant est anormalement diluée, tout en ne révélant aucune trace formelle de drogue. Devant ces résultats, D^{re} Rioux et le *Laboratoire Biron* se voient contraints d'obliger le réclamant à effectuer les tests sous supervision directe.

[69] La preuve révèle également que le réclamant a été victime d'une rechute à l'automne de 2006, au terme de laquelle il a suivi une troisième cure au printemps de 2007.

[70] La preuve révèle finalement qu'à son expiration, D^{re} Rioux a proposé au réclamant de reconduire le protocole pour une période de trente mois, mais que ce dernier a refusé.

3) Les tests subséquents

[71] Entre janvier de 2008 et décembre de 2010, D^{re} Rioux exigera néanmoins du réclamant une dizaine de tests de dépistage qui se révéleront tous négatifs.

[72] À l'audience, D^{re} Rioux explique avoir demandé ces tests afin de s'assurer de la sobriété du réclamant avant de le soumettre à des expertises, comme les experts concernés l'ont demandé.

[73] La preuve révèle finalement que depuis mars de 2007, le réclamant est totalement abstinent.

4) Le test du 8 septembre 2011

[74] Comme on l'a déjà vu, D^{re} Rioux a demandé ce test afin de s'assurer que l'accident du 31 août 2011 n'avait pas été causé par une rechute, puisque, a-t-elle tenu à rappeler, il aurait pu avoir de graves conséquences pour M. Taillon.

[75] D^{re} Rioux tient également à souligner avoir été troublée de constater que le réclamant ne s'était rendu compte de rien, alors que selon les témoins, cet incident avait causé beaucoup de vacarme et ne pouvait passer inaperçu.

[76] D^{re} Rioux ajoute qu'elle voulait écarter la possibilité d'une rechute avant de vérifier si l'accident pouvait avoir été causé par une distraction au sens des limitations fonctionnelles émises le 30 janvier 2011, ou par toute autre cause.

5) L'atteinte subie par le réclamant

[77] Dans son témoignage, le réclamant affirme être sobre depuis le printemps de 2007. Il ajoute s'être senti humilié et harcelé d'avoir à subir tous ces tests, ayant l'impression que l'employeur s'acharnait sur lui.

[78] Il ajoute que l'obligation de se soumettre aux tests en présence d'un employé du *Laboratoire Biron* avait rendu l'humiliation plus cuisante encore.

III- LES PRÉTENTIONS DES PARTIES

A) La plaidoirie syndicale

[79] La procureure syndicale rappelle d'abord qu'en mars de 2006, le réclamant a consenti à se soumettre à des tests de dépistage pour une période de 18 mois. Depuis 2007, ajoute-t-elle, il est sobre.

[80] Malgré cela, poursuit-elle, D^{re} Rioux a persisté à soumettre le réclamant à des tests aléatoires de dépistage, et ce, sans véritable motif raisonnable.

[81] Le 8 septembre 2011, de souligner la procureure, le réclamant a dû se soumettre à l'un de ces tests à la suite d'un incident survenu au travail le 31 août précédent, sans qu'aucun indice ne laisse pourtant présager que la drogue ou l'alcool était en cause.

[82] Au dire de la procureure, D^{re} Rioux n'a demandé ce test que pour se rassurer, ce qui ne constitue pas un motif valable pour exiger un test de dépistage, si bien qu'il faut conclure que sa décision équivaut à une violation de l'intégrité du réclamant et une intrusion dans sa vie privée, toutes choses que prohibent les chartes et le Code civil.

[83] La procureure soutient que le présent grief ne fait que contester la légalité du test exigé le 8 septembre 2011.

[84] À cet égard, elle invoque les articles 1, 4, 5 et 49 de la Charte des droits et libertés de la personne, ainsi que les articles 3, 10, 11 et 35 du Code civil qui garantissent tous l'inviolabilité de la personne et interdisent d'exiger des tests de dépistage sans motif raisonnable. Elle invoque également l'article 68 du Code de déontologie des médecins.

[85] Selon elle, la preuve démontre qu'il y a apparence de droit, c'est-à-dire violation des droits fondamentaux du réclamant, que la décision de l'employeur cause un préjudice sérieux et irréparable au salarié et finalement, que la balance des inconvénients penche nettement en faveur de ce dernier.

[86] La procureure syndicale commente ensuite de nombreuses autorités qui, souligne-t-elle, posent deux conditions à tout employeur qui veut soumettre un employé à des tests de dépistage : le consentement de l'employé ainsi que des motifs raisonnables et sérieux d'agir, conditions qui, en l'espèce, conclut-elle, ne sont pas satisfaites.

B) La plaidoirie patronale

[87] La procureure patronale fait pour sa part valoir qu'en l'espèce, D^{re} Rioux avait des motifs raisonnables et sérieux d'exiger du réclamant qu'il se soumette à un test de dépistage, le 8 septembre 2011.

[88] À cet effet, elle rappelle que le réclamant est un employé malade, reconnu depuis au moins 2000 pour sa dépendance à la drogue et à l'alcool. Elle ajoute qu'il a dû subir trois cures et que jusqu'au printemps de 2007, il avait été victime de nombreuses rechutes.

[89] À diverses occasions, poursuit-elle, l'employeur a exigé que le réclamant se soumette à des tests de dépistage afin de s'assurer de sa sobriété, soit en vue d'une expertise médicale, soit en vue d'un nouvel emploi.

[90] La procureure évoque ensuite le contexte particulier du test de dépistage exigé le 8 septembre 2011 et visé par le grief à l'étude.

[91] À cet effet, elle rappelle que le 7 juillet 2008, à la suite d'une expertise médicale, D^{re} Rioux a dû imposer de nouvelles limitations fonctionnelles au réclamant, à savoir ne pas travailler dans un environnement comportant de nombreuses distractions et où il doit faire preuve d'une grande flexibilité attentionnelle.

[92] Le 29 août 2011, poursuit-elle, le réclamant a effectué un retour au travail à titre d'opérateur de chariot élévateur et le 31 août, il a été impliqué dans un accident qui aurait pu avoir de graves conséquences et dont il ne s'est pas rendu compte, ce qui, selon elle, permettait à l'employeur de s'interroger sur ses capacités cognitives et sur sa sobriété au moment de l'accident.

[93] Voilà, au dire de la procureure, les motifs raisonnables et sérieux pour lesquels D^{re} Rioux, en tant que médecin de l'employeur, a exigé du réclamant qu'il se soumette à un test de dépistage le 8 septembre 2011.

[94] La procureure patronale a également déposé plusieurs autorités au soutien de ses prétentions.

C) La réplique syndicale

[95] En réplique, la procureure syndicale fait valoir qu'en l'espèce, l'enquête menée par l'employeur sur l'incident du 31 août 2011 est incomplète, parce qu'il a omis de demander au réclamant de fournir sa version des faits.

[96] Au surplus, ajoute-t-elle, aucun élément de l'enquête ne permettait à l'employeur de douter de la sobriété du réclamant au moment de l'accident, ni de croire qu'une consommation de drogue ou d'alcool pouvait être à l'origine dudit accident.

[97] La procureure syndicale répète finalement que selon elle, D^{re} Rioux n'a exigé ce test que pour se rassurer, ce qui, à son dire, ne constitue pas un motif raisonnable pour soumettre le réclamant à un test de dépistage.

IV- DÉCISION ET MOTIFS

[98] Le grief à l'étude conteste la décision de l'employeur d'exiger du réclamant qu'il subisse un test de dépistage d'alcool et de drogues. Le syndicat soutient que cette décision équivaut à une violation de l'intégrité du réclamant et une intrusion dans sa vie privée, toutes choses que prohibe la Charte.

[99] L'employeur explique pour sa part avoir exigé ce test afin de s'assurer que le réclamant — qui avait éprouvé des problèmes de drogues et d'alcool par le passé — n'avait pas fait une rechute et que l'alcool ou la drogue n'était pas en cause dans l'accident qu'il avait provoqué quelques jours plus tôt et qui aurait pu avoir de graves conséquences.

[100] La question en litige est importante, puisqu'elle concerne d'une part, le respect des droits fondamentaux du réclamant et d'autre part, l'obligation de l'employeur de garantir la santé et la sécurité de ses travailleurs.

[101] Pour les auteurs Pedneault, Bernier et Granosik, la question se résume comme suit :

Puisque l'imposition d'un test de dépistage de drogues constitue en principe une atteinte à plusieurs droits fondamentaux de la personne, l'imposition d'un tel test ne sera possible que si l'employeur obtient le consentement de l'employé, ou en l'absence d'un tel consentement, dans des circonstances bien précises.¹

[Soulignements ajoutés]

[102] Ce sont donc les « *circonstances bien précises* » auxquelles renvoient ces auteurs qu'il s'agit de déterminer afin de connaître la règle de droit applicable en l'espèce.

A) La règle de droit

[103] Après examen attentif des autorités invoquées par les procureures, j'estime utile de retracer l'évolution de la jurisprudence sur la question de la légalité des tests de dépistage.

[104] La première décision d'importance – l'arrêt Hunter c. Southam inc.² — traite, non pas de la légalité des tests de dépistage, mais de celle des fouilles et perquisitions qui constituent également une intrusion dans la vie privée d'un individu.

[105] Aux pages 167 et 168 de cet arrêt, M. le juge Dickson explique qu'une fouille doit se justifier, non par « *une conviction raisonnable* », mais par un « *motif raisonnable* ». Il oppose ainsi le critère objectif – plus contraignant – à un simple critère subjectif :

[...]. La difficulté réside dans la stipulation d'une conviction raisonnable que des éléments de preuve peuvent être découverts au cours de la perquisition. Une fois de plus, il est utile, à mon avis, de considérer le but recherché. L'établissement d'un critère objectif applicable à l'autorisation préalable de procéder à une fouille, à une perquisition ou à une saisie a pour but de fournir un critère uniforme permettant de déterminer à quel moment les droits de l'État de commettre ces intrusions l'emportent sur ceux du particulier de s'y opposer. Relier ce critère à la conviction raisonnable d'un requérant que la perquisition peut permettre de découvrir des éléments de preuve pertinents équivaldrait à définir le critère approprié comme la possibilité de découvrir des éléments de preuve. Il s'agit d'un critère très faible qui permettrait de valider une intrusion commise par suite de soupçons et autoriserait des recherches à l'aveuglette très étendues. Ce critère favoriserait considérablement l'État et ne permettrait au particulier de s'opposer qu'aux intrusions les plus flagrantes. Je ne crois pas que ce soit là un critère approprié pour garantir le droit d'être protégé contre les fouilles, les perquisitions et les saisies abusives.

Les traditions juridiques et politiques anglo-canadiennes exigent un critère plus élevé. La *common law* exige, pour qu'un mandat puisse être décerné, que l'on fasse une déposition sous serment qui porte « sérieusement à croire » que des biens volés ont été cachés à l'endroit de la perquisition. L'article 443 du *Code criminel* n'autorise la délivrance d'un mandat qu'à la suite d'une dénonciation

¹ PEDNEAULT, Jean-François, Linda BERNIER et Lukasz GRANOSIK. Les droits de la personne et les relations du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, mise à jour octobre 2011.

² Hunter c. Southam inc., [1984] 2 RCS.

faite sous serment portant qu'il existe « un motif raisonnable pour croire » qu'il se trouve des éléments de preuve de la perpétration d'une infraction à l'endroit où la perquisition sera effectuée. La *Déclaration des droits* des États-Unis prévoit que [TRADUCTION] « un mandat ne sera décerné que pour un motif plausible, appuyé par un serment ou une affirmation... ». La formulation est légèrement différente mais le critère est identique dans chacun de ces cas. Le droit de l'État de déceler et de prévenir le crime commence à l'emporter sur le droit du particulier de ne pas être importuné lorsque les soupçons font place à la probabilité fondée sur la crédibilité. [...] Dans des cas comme la présente affaire, l'existence de motifs raisonnables et probables, établie sous serment, de croire qu'une infraction a été commise et que des éléments de preuve se trouvent à l'endroit de la perquisition, constitue le critère minimal, compatible avec l'art. 8 de la *Charte*, qui s'applique à l'autorisation d'une fouille, d'une perquisition ou d'une saisie. [...].³

[Soulignements ajoutés]

[106] En 1987, l'arbitre Frumkin rappelle pour sa part le droit d'un employeur d'exiger un examen médical de ses employés « *pour des raisons légitimes et raisonnables* » et l'explique en ces termes :

D'après le Tribunal, et comme principe général, il a été établi depuis longtemps qu'un employeur peut exiger d'un employé un examen médical lorsque, pour des raisons légitimes et raisonnables, il doit avoir le droit d'enquêter sur une question concernant la capacité ou l'état de santé physique ou mental de cet employé, que ce soit dans le cadre de son droit de déterminer l'authenticité des raisons invoquées par l'employé pour justifier une absence ou de la capacité d'un employé d'exécuter certaines fonctions d'un poste et ce, même en l'absence d'une disposition légale ou d'une prescription contractuelle expresse.

Le fondement de cette affirmation est le droit reconnu de l'employeur de gérer ses affaires; ce qui est implicite dans ce droit, c'est le droit de déterminer l'état de santé d'un employé lorsque cette condition est particulièrement pertinente pour ce qui est de déterminer les droits relatifs de l'employeur et de l'employé en vertu de la convention collective. Par conséquent, dans des circonstances particulières, il peut être raisonnable de permettre cet examen à la demande de l'employeur. À ce sujet, on évaluera le caractère raisonnable de cette demande en pesant les droits de l'employeur et de l'employé concerné.

Par conséquent, un employeur, dans l'exercice de son droit d'exiger la présence régulière d'un employé au travail et de contrôler les absences pourra, dans un ensemble de circonstances données, exiger qu'un employé se soumette à un examen médical lorsqu'il a de sérieuses raisons de douter de l'authenticité de la maladie invoquée pour justifier l'absence. En outre, un employeur pourra déterminer si un employé a la capacité de s'acquitter des fonctions d'un poste donné, c'est-à-dire s'il peut répondre aux exigences physiques du poste ou si ces dernières, en raison de l'état de santé ou de la capacité physique limitée de

³ *Ibid.* note 2, p. 167 et 168.

l'employé, pourraient exposer ce dernier ou d'autres personnes à un risque indu de maladie ou de blessure. [...] ⁴

[Soulignements ajoutés]

[Références retirées du texte]

[107] Toujours en 1987, mais au Canada anglais, l'arbitre Picher rendu une décision charnière⁵, en posant le principe selon lequel un employeur peut exiger un test de dépistage de drogues ou d'alcool s'il a des motifs raisonnables de soupçonner un employé qui exerce des fonctions à haut risque de travailler sous l'influence de drogues ou d'alcool.

[108] Dans cette décision, l'arbitre Picher explique que dans de tels cas, les droits de direction de l'employeur et son obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs ont priorité sur le droit de l'employé au respect de sa vie privée.

[109] Dans une excellente synthèse, M^e Violette résume en ces termes les principes qui se dégagent de la décision de M^e Picher :

L'arbitre Picher a décidé que le refus du conducteur en l'espèce de se soumettre au test ou d'expliquer de façon satisfaisante l'incident méritait le congédiement. L'arbitre Picher a déclaré qu'un employeur possède le droit d'exiger qu'un employé subisse un examen médical incluant un test de dépistage de drogue, lorsque :

- 1, l'employeur est un transporteur public;
2. l'employé occupe un poste « *inherently safety-sensitive* » et que
3. l'employeur a des « *reasonable grounds to believe that the employee may be impaired while on duty or subject to duty* ».

L'arbitre Picher a jugé qu'eu égard à la quantité de marijuana que le plaignant était accusé de cultiver et de posséder, il était raisonnable pour la compagnie de présumer que le plaignant avait une dépendance à la drogue et par le fait même de croire qu'il était susceptible de travailler sous l'influence de celle-ci.

Ainsi, l'employeur, dans des cas individuels, n'a pas à prouver que l'employé occupant un poste à risque accru était effectivement sous l'influence de la drogue au travail, mais il doit simplement démontrer le risque significatif que cet employé travaille sous une telle influence pour être autorisé à exiger un test.⁶

[Soulignements ajoutés]

⁴ Xception Design ltée –et- Union nationale des poseurs de systèmes intérieurs, revêtements souples et travailleurs d'usines, section locale 2366, M^e Harvey Frumkin, arbitre, 24 février 1987, [1987] TA 242, p. 244.

⁵ Re Canadian Pacific Ltd. –and- United Transportation Union, M^e Michel G. Picher, arbitre, [1987] 31 LAC (3d) 179

⁶ VIOLETTE, Anouk. Les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail : une question d'équilibre, Revue du Barreau, tome 60, printemps 2000, p. 99.

[110] Depuis 1987, cette décision fait autorité en matière de santé et sécurité au travail et a même été reprise par plusieurs tribunaux supérieurs.

[111] En 2007, la Cour d'appel précisera, dans l'arrêt Goodyear⁷, que requérir un test de dépistage aléatoire et sans préavis d'un salarié pour le seul motif qu'il occupe un poste à risque élevé viole la charte. Dans ces cas, ajoute la Cour, l'employeur doit avoir un motif raisonnable de croire que le salarié présente un risque significatif de travailler sous l'influence de la drogue ou de l'alcool pour le justifier d'exiger ce test. Les extraits pertinents de l'arrêt sont les suivants :

Dans la partie V de la politique qu'il élabore pour les parties, l'arbitre impose des tests de dépistage dans les cas suivants : a) à l'égard des postulants et des nouveaux employés, b) lorsqu'il y a des motifs raisonnables et probables de croire qu'une personne a les capacités affaiblies par la consommation d'alcool ou l'usage de drogues, c) à la suite d'un accident, d) sans préavis et de manière aléatoire pour les « postes à risque élevé » et, finalement, e) à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou à l'usage de drogues.

[...]

La justification d'une atteinte aux droits fondamentaux des salariés

Il n'est pas contesté que les tests de dépistage d'alcool et de drogues sont susceptibles de porter 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* et dont l'étendue est précisée aux articles 3, 10, 11 et 35 du *Code civil du Québec*. Cette atteinte aux droits fondamentaux résulte du caractère envahissant des prélèvements de même que des informations personnelles qui peuvent être connues, consignées et révélées lors des analyses, en plus d'être potentiellement discriminatoires.

Ces droits fondamentaux que sont le droit à l'intégrité de la personne, le droit à la sauvegarde de la dignité et le droit au respect de la vie privée ne sont pas absolus.

L'article 9.1 de la *Charte* prévoit qu'ils doivent s'exercer « dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec ».

Dans les arrêts *Desnoyers* et *Bridgestone/Firestone*, la Cour a retenu le test de l'article 9.1 de la *Charte* au regard de la justification d'une atteinte par l'employeur aux droits fondamentaux des salariés.

Une politique qui prévoit des tests de dépistage d'alcool et de drogues doit franchir le test de l'article 9.1 de la *Charte*, une disposition justificative dont l'application est soumise aux critères de l'objectif poursuivi et du moyen adopté (lien rationnel, atteinte minimale et effet de la mesure) établis à l'article premier

⁷ Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada inc., 2007 QCCA 1686,

de la *Charte canadienne*, comme l'énonçait la Cour suprême dans l'arrêt *Godbout* :

Ainsi que la Cour l'a expliqué dans l'arrêt *Ford*, la partie qui invoque l'art. 9.1 pour tenter de justifier la limitation d'un droit garanti par la *Charte québécoise* a donc la charge de prouver que cette limite est imposée dans la poursuite d'un objectif légitime et important et qu'elle est proportionnelle à cet objectif, c'est-à-dire qu'elle est rationnellement liée à l'objectif et que l'atteinte au droit est minimale; voir l'arrêt *Oakes*, précité, et l'arrêt *R. c. Edwards Books and Art Ltd.* [...]

À l'examen, la Cour est d'avis que le test aléatoire de dépistage d'alcool et de drogues imposé par l'arbitre pour les « postes à risque élevé », dans la section V de sa politique, ne constitue pas une atteinte raisonnablement minimale. Étant donné cette conclusion, il n'y a lieu de s'attarder qu'à cette étape du critère de proportionnalité. Les autres mesures prescrites par l'arbitre dans sa politique de dépistage constituent des restrictions raisonnables au sens de la disposition justificative. Il s'agit du dépistage fondé sur des motifs raisonnables et probables et de celui qui survient à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou de drogues et à la suite s'un accident important. Ces mesures de dépistage sont généralement reconnues par la jurisprudence québécoise et canadienne et 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.

[Soulignements ajoutés]

[Notes de bas de page et références de notes de bas de page, retirées du texte]

[112] En 2008, l'arbitre Faucher procède pour sa part à une analyse détaillée de la question, aux pages 542 à 543 de la décision qu'elle a rendue relativement à l'affaire Horizon Milling⁸ :

Ne reste donc à l'arbitre qu'à évaluer si la partie de la politique de dépistage de drogue et d'alcool concernant l'imposition de tests de dépistage à la suite d'une réclamation de lésions professionnelles exigeant des soins médicaux et/ou avec perte de temps, enfreint la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou toute autre disposition législative.

[...]

[...]. Ainsi, il a été mentionné par M. Roy que désormais, aucun test de dépistage ne sera imposé dans les cas suivants :

- Les réclamations de maladies professionnelles;
- Les réclamations pour surdité professionnelle;

⁸ Teamsters Québec, local 973 (FTQ) –et- Horizon Milling, M^e Nathalie Faucher, arbitre, le 8 février 2008, [2008] RJDT 536

- Les accidents où la preuve démontre hors de tout doute l'absence de facteur humain; et, finalement,
- s'il est impossible de procéder au test dans un délai raisonnable (ex : si l'employé est hospitalisé suite à son accident).

[...]

[...]. La soussignée estime qu'en agissant de la sorte, l'employeur se limite à exiger de tels tests que s'il peut raisonnablement suspecter que la prise d'alcool ou de drogues ait eu une influence dans la survenance de l'incident. Il ne s'agit donc plus d'un test applicable à tous, dans toutes les circonstances.

Dans le cas des postes jugés critiques pour la sécurité, l'employeur se réserve par contre la possibilité d'exiger un test de dépistage même s'il ne peut déterminer si l'altération des facultés a pu jouer un rôle dans la survenance de l'évènement (« whenever they cannot rule impairment out as a possible factor in an incident »). Cependant, même dans ce cas, il ne testera pas tous les employés déclarant être victimes de lésions professionnelles puisqu'il appliquera alors les règles et exceptions énoncées au paragraphe 35 de la présente sentence. Notamment, il ne testera pas le salarié advenant que la cause de l'évènement fut causé par un autre employé (« the actions of another employee »).

Tel que mentionné précédemment, il est indéniable qu'une politique de dépistage d'alcool et de drogue puisse constituer un acte discriminatoire. Par ailleurs, elle est susceptible de porter atteinte aux droits à l'intégrité de la personne, à la sauvegarde de la dignité et au respect de la vie privée, droits qui sont énoncés aux articles 3, 10, 11 et 35 du *Code civil du Québec* puisqu'un test implique nécessairement le prélèvement d'un échantillon d'urine et/ou de sang et/ou d'haleine et/ou de cheveux.

Cependant, ces droits ne sont pas absolus. En effet, il a été abondamment reconnu par différents tribunaux (tribunaux supérieurs, arbitres, Tribunal canadien des droits de la personne, etc.) qu'un employeur peut, en certaines circonstances, vérifier la capacité de ses salariés à exécuter de façon sécuritaire leur prestation de travail. Il s'agit en quelque sorte de balancer les intérêts légitimes du salarié quant à sa vie privée, sa dignité et son intégrité physique avec ceux de l'employeur à maintenir les lieux de travail sécuritaires.

[113] Toujours en 2008, l'arbitre Lussier reprend en ces termes l'essentiel de l'arrêt Goodyear⁹ :

La seconde assise est celle que j'appellerai le test de l'arrêt Goodyear. La Cour d'appel du Québec a conclu qu'une politique prévoyant des tests de dépistage d'alcool et de drogues doit franchir le test de l'article 9.1 de la Charte. Lorsqu'un droit garanti par la Charte est limité, celui qui est à la source de cette limitation doit pouvoir prouver qu'il poursuit un objectif légitime et important, que la limitation est rationnellement liée à cet objectif et que l'atteinte au droit protégé par la Charte est minimale.

⁹ Voir la note 7 pour la référence exacte.

Ceci précisé, la cour d'appel a reconnu que les tests de dépistage de drogues et d'alcool imposés pour des motifs raisonnables ou à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou de drogue, ou encore à la suite d'un incident sérieux, constituent une justification raisonnable, c'est-à-dire une juste 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 Cour d'appel ne se prononce pas sur ce que j'appellerais un test d'aptitude à occuper un PCS lorsqu'un salarié postule une telle fonction. Non plus qu'elle ne se prononce sur un test périodique après avoir obtenu un tel poste.

En revanche, la Cour d'appel cite avec approbation l'analyse (qu'elle qualifie de rigoureuse) faite par l'arbitre Michel G. Picher sur la jurisprudence arbitrale canadienne en matière de dépistage d'alcool et de drogues. La Cour reconnaît que, selon le test de la pondération des intérêts, même sans égard à la Charte, des tests obligatoires et aléatoires ne se justifient pas. La Cour d'appel signifie par là qu'il y a encore moins lieu de considérer justifiés ces tests obligatoires et aléatoires en appliquant le critère d'atteinte minimale créé par l'article 9.1 de la Charte.¹⁰

[Soulignements ajoutés]

[114] En 2009, le juge Tôth de la Cour supérieure précise comme suit ce qu'il faut entendre par « *motif raisonnable et probable* » :

Ce n'est pas n'importe quel soupçon qui peut justifier une filature. La Cour d'appel parle de motifs sérieux et raisonnables. Un motif raisonnable est un motif qui s'appuie sur la raison plutôt que sur le préjugé, la première impression, les idées reçues ou une simple rumeur. C'est un motif susceptible d'objectivation. Un motif sérieux est un motif qui dénote une importance, qui n'est pas léger, frivole ou superficiel.¹¹

[Soulignements ajoutés]

[115] Bref, la jurisprudence estime qu'un employeur peut exiger un test de dépistage de drogues ou d'alcool s'il a des motifs sérieux et raisonnables de croire que son salarié travaille sous l'influence de drogues ou d'alcool.

[116] Selon les autorités précitées, le fait qu'un employé ait été impliqué dans un événement qui aurait pu mettre en péril sa santé et sa sécurité, ou encore celles de collègues ou du public en général, constitue un motif valable pour exiger qu'il se prête à un test de dépistage; il en va de même s'il a déjà éprouvé des problèmes de consommation de drogues ou d'alcool par le passé, et ce, même après une longue période d'abstinence, ou encore s'il occupe des fonctions à haut risque en matière de sécurité.

¹⁰ Shell Canada ltée –et- Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP (grief numéro G-05-41), M^e Jean-Pierre Lussier, arbitre, 2 décembre 2009, AZ-50589632

¹¹ Sherbrooke (Ville de) c. Turcotte, M. le juge François Tôth de la Cour supérieure du district de St-François, 8 décembre 2009, numéro 450-17-003095099, 2009 QCCS 5767, p. 20.

B) Application au présent cas

[117] En l'espèce, la preuve révèle que le 7 novembre 2005, D^r Chiasson a posé un diagnostic de « *dépendance sévère à la cocaïne* » à l'égard du réclamant. Ce dernier a par la suite été victime de rechutes qui l'ont obligé à suivre trois cures de désintoxication avant de devenir totalement abstinent au printemps de 2007 et de le rester.

[118] Le 31 août 2011, le réclamant est impliqué dans un incident qui aurait pu causer de graves blessures à un autre employé. Et pourtant, de son aveu même, il ne s'est pas rendu compte de ce qui s'est passé, alors que l'incident est survenu directement devant lui et qu'il a causé un vacarme assourdissant.

[119] À sa face même, il est évident que l'employeur ne pouvait affirmer que le facteur humain n'était pas en cause dans cet incident. Dans les circonstances, il est indéniable que puisqu'il a l'obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs, il était justifié d'exiger que le réclamant se prête à un test de dépistage afin de s'assurer que l'alcool ou la drogue n'était pas à l'origine de l'incident.

[120] En l'espèce, l'employeur avait un second motif, sérieux et raisonnable, d'exiger un test de dépistage, puisqu'il devait s'assurer que le poste que détenait le réclamant respectait les limitations fonctionnelles établies par D^{re} Rioux en janvier de 2011.

[121] À l'époque, D^{re} Rioux avait indiqué que le réclamant devait notamment « *éviter de travailler dans un environnement [...] qui comporte de nombreux distracteurs [et] où les erreurs d'attention et/ou oublis peuvent avoir des conséquences graves* ».

[122] Or, avant de décider si le réclamant était apte à conserver son emploi de conducteur de chariot élévateur avec de telles restrictions, l'employeur devait s'assurer que l'alcool ou la drogue n'était pas à l'origine de l'incident qui aurait pu entraîner de graves conséquences pour d'autres salariés.

[123] Pour ces motifs, j'en viens à la conclusion qu'en exigeant du réclamant qu'il subisse un test de dépistage, D^{re} Rioux a respecté l'article 68 du Code de déontologie des médecins qui stipule que « *le médecin doit, en vue de juger de l'aptitude d'une personne à exécuter un travail, s'en tenir à la recherche des informations qui sont pertinentes à cette fin* ». Il est en effet évident qu'en l'espèce, comme je viens de l'expliquer, D^{re} Rioux devait d'abord s'assurer que le réclamant n'était pas sous l'influence de l'alcool ou de la drogue au moment où l'incident s'est produit, avant de décider si le poste que ce dernier occupait respectait les limitations fonctionnelles de janvier de 2011.

[124] À l'audience, le réclamant a expliqué s'être senti humilié d'avoir à subir un test de dépistage le 8 septembre 2011, alors qu'il était abstinent depuis le printemps de 2007. Je le comprends et je sympathise avec lui.

[125] Cependant, comme on le sait, la dépendance à l'alcool ou aux drogues est une maladie incurable que l'on peut tout au plus contrôler. Pour cette raison, le réclamant doit comprendre que s'il occupe un poste stratégique en matière de santé et sécurité, s'il est impliqué dans un accident dont le facteur humain ne peut être exclu ou si l'employeur doit vérifier son aptitude à occuper une fonction, il risque de devoir se soumettre à des tests de dépistage. Il s'agit là des conséquences inhérentes à sa maladie qu'il doit assumer et avec lesquels il doit malheureusement composer.

[126] En résumé, même si les tests de dépistage constituent une atteinte à la vie privée du réclamant, ce dernier doit accepter de s'y soumettre dans certaines situations où sa sécurité ou celle des autres le justifie, puisque cette sécurité représente un objectif légitime supérieur à son droit personnel d'inviolabilité de sa personne.

V- DISPOSITIF

[127] Pour toutes les raisons qui précèdent, après avoir examiné la preuve et les plaidoiries, vérifié le droit et la jurisprudence applicables et sur le tout délibéré, je rejette le grief numéro LAU-11-50 de M. S... F....

François Hamelin, arbitre

Pour le syndicat : M^{me} Laure Tastayre

Pour l'employeur : M^e Odette Rochon

Dates d'audience : 9 mars 2012, 27 mars 2012, 10 avril 2012, 9 mai 2012

Date de la décision : 5 juillet 2012