

**LA POSITION DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE  
ET DES DROITS DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC  
FACE AUX TESTS DE DÉPISTAGE DE DROGUE EN MILIEU DE TRAVAIL**

M<sup>e</sup> Claire Bernard, conseillère juridique  
Direction de la recherche et de la planification

Communication présentée lors du Forum mondial Drogues et dépendances,  
tenu à Montréal du 22 au 27 septembre 2002.

Les opinions exprimées dans ce document  
n'engagent que l'auteure.

Aux termes de l'article 57 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a le mandat de veiller au respect des principes énoncés dans la Charte. Elle doit dès lors assurer, par toutes mesures appropriées, la promotion et le respect des droits reconnus à toute personne par la Charte québécoise. À cette fin, elle est investie d'un ensemble de responsabilités, notamment celle de faire, sur demande ou de sa propre initiative, des enquêtes portant sur les situations de discrimination et de saisir, le cas échéant, un tribunal du litige. La Commission a également la responsabilité d'analyser les lois du Québec à la lumière de l'ensemble des droits reconnus par la Charte et de faire les recommandations appropriées au gouvernement, d'élaborer et d'appliquer des programmes d'information et d'éducation sur les droits, de coopérer avec toute organisation vouée à la promotion des droits et libertés, d'effectuer ou de contribuer à des recherches sur toute question relative à sa compétence et finalement de recevoir les suggestions, recommandations et demandes touchant les droits et libertés de la personne et d'adresser au gouvernement les recommandations appropriées.

Préoccupée par les incidences potentielles sur les droits de la personne de l'imposition de tests de dépistage de drogue lors de l'embauche ou en cours d'emploi, la Commission a examiné la conformité de cette pratique en regard de la Charte et a adopté, en juin 1998, des lignes directrices<sup>1</sup>. La Commission y présente une analyse des atteintes aux droits de la personne que risquent d'entraîner les tests de dépistage de drogue en emploi, puis expose sa position en tenant compte des moyens de défense que peut soulever l'employeur, suivant le modèle d'interprétation applicable dans les cas d'atteinte au droit à l'égalité, étant donné que la compétence d'enquête de la Commission se situe dans ce cadre.

### **1. Des atteintes aux droits de la personne**

La Commission considère que les tests de dépistage de drogue portent atteinte à des droits fondamentaux du salarié ou du candidat à l'emploi. Le dépistage de drogue nécessite l'analyse d'un échantillon de substance corporelle, le plus souvent, un échantillon d'urine; l'analyse peut aussi porter sur un échantillon de sang, de cheveu ou de salive. La procédure qui entoure la collecte de l'échantillon d'urine peut inclure l'observation directe de l'individu lors du prélèvement de l'échantillon afin de prévenir la falsification de l'échantillon. Par ailleurs, le test peut révéler des renseignements personnels sur l'état de santé du salarié ou

---

<sup>1</sup> *La compatibilité avec la Charte québécoise des tests de dépistage de drogue en emploi*, rés. COM-430-5.1.3, 39 p., accessible sur le site de la Commission : [www.cdpdj.qc.ca](http://www.cdpdj.qc.ca).

sur les activités qu'il mène en dehors des heures de travail, et dont l'employeur pourrait se servir à des fins professionnelles.

En raison de leur nature intrusive, l'imposition des tests de dépistage de drogue est susceptible de compromettre le droit à l'intégrité et le droit à la sauvegarde de la dignité, des droits fondamentaux que protègent respectivement les articles 1 et 4 de la Charte québécoise, alors que l'utilisation des informations révélées par le test est susceptible de porter atteinte au droit à la sauvegarde de la dignité, de l'honneur et de la réputation, ainsi qu'au droit au respect de la vie privée, des droits protégés par les articles 4 et 5.

Les tests de dépistage peuvent également entraîner des atteintes au droit à l'égalité. Les articles 10, 16 et 18.1 de la Charte consacrent le droit d'être embauché et d'occuper un emploi sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur un motif de discrimination illicite. Il y a discrimination au sens de la Charte lorsqu'une distinction, exclusion ou préférence fondée sur un des motifs énumérés à l'article 10, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, a pour effet de détruire ou de compromettre des droits et libertés reconnus par la Charte.

Quoique la consommation de drogue ou la dépendance à la drogue ne soient pas des motifs de discrimination expressément prohibés par la Charte québécoise, le motif « handicap » englobe ces situations et peut être invoqué lorsque les droits d'un postulant ou d'un salarié seraient compromis en raison du test de dépistage de drogue.

De plus, les tests de dépistage de drogue peuvent produire des effets discriminatoires à l'égard de personnes atteintes de certaines maladies et à l'égard des femmes enceintes étant donné que l'analyse des échantillons peut révéler de l'information sur leur état. Par conséquent, dans les situations où l'utilisation des tests de dépistage de drogue serait justifiée, ceux-ci ne devraient jamais servir à d'autres fins qu'au dépistage des drogues recherchées, afin d'éviter toute atteinte aux droits qui serait fondée sur d'autres éléments de l'état de santé ou sur la grossesse.

Par ailleurs, les tests de dépistage de drogue peuvent produire un résultat de faux positif à l'égard de deux catégories de personnes, soit celles consommant certains médicaments et celles ayant la peau noire, à cause du taux élevé de mélanine présente dans leur peau et leurs cheveux. Dans les situations où l'utilisation des tests serait justifiée, l'employeur a la responsabilité de s'assurer que le

laboratoire avec lequel il traite administre des tests de confirmation, afin de prévenir toute atteinte aux droits fondée sur le handicap ou sur la race ou couleur.

Enfin, les programmes qui se limitent au dépistage de drogues illicites peuvent produire des effets disproportionnés à l'égard des postulants et salariés faisant partie du groupe d'âge qui en consomment de façon plus importante. Toutefois, avant de pouvoir retenir un tel motif, ou éventuellement un autre motif de discrimination, il serait nécessaire que des données québécoises récentes démontrent que la consommation de la substance identifiée par un test est significativement plus importante chez un groupe défini par son âge ou par une autre caractéristique protégée par la Charte.

Outre qu'ils portent atteinte à des droits fondamentaux, les tests de dépistage peuvent aussi avoir pour effet de ne pas respecter un droit garanti par l'article 46 de la Charte, le droit de toute personne qui travaille à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

## **2. La justification des tests de dépistage par l'employeur**

Puisque les tests de dépistage peuvent porter atteinte de manière discriminatoire à plusieurs droits de la personne, l'employeur qui les impose au moment de l'embauche ou en cours d'emploi doit démontrer, conformément à l'article 20 de la Charte, que le dépistage par le moyen du test constitue une exigence professionnelle justifiée. Autrement dit, l'employeur doit établir que l'objectif qu'il poursuit est légitime et que le recours au test constitue un moyen rationnel et nécessaire pour atteindre cet objectif.

On sait que les tests de dépistage de drogue ne permettent, à l'heure actuelle, ni de déterminer le moment exact de l'ingestion de la substance, ni de mesurer le niveau d'altération des facultés du postulant ou du salarié au moment du test ou antérieurement, ni de déterminer l'aptitude de celui-ci à accomplir son travail. Par conséquent, la Commission conclut que les tests de dépistage imposés lors de l'embauche ainsi que le dépistage systématique ou aléatoire en cours d'emploi ne peuvent pas être justifiés.

Toutefois, certaines situations en cours d'emploi peuvent justifier l'utilisation des tests de dépistage. Pour déterminer dans quelles circonstances le recours à cette mesure peut être justifié, les éléments suivants devront être pris en considération :

- les objectifs recherchés par l'employeur (sécurité, probité, productivité, réputation de l'entreprise, confiance du public);

- la nature des faits permettant de croire que le salarié est incapable d'accomplir son travail de manière sécuritaire, efficace et fiable en raison de consommation de drogue;
- la nature de l'emploi, et notamment la gravité des conséquences d'une défaillance du salarié due à la consommation de drogue, sur sa propre sécurité, ou sur celle de ses collègues de travail ou du public;
- la possibilité d'utiliser d'autres moyens moins attentatoires aux droits pour évaluer l'aptitude du salarié à accomplir son travail, par exemple d'autres types de tests;
- les conséquences d'un résultat positif du test pour le salarié, notamment l'accès à un programme d'aide aux employés ou à un traitement de désintoxication, par opposition à l'imposition de mesures disciplinaires;
- la nécessité de s'assurer que le salarié ne consomme plus de drogue, par exemple lorsqu'il réintègre son travail suite à une absence motivée par son problème de dépendance à la drogue.

Finalement, afin de minimiser la portée des atteintes aux droits, la procédure de dépistage devra comporter plusieurs garanties. Tout d'abord, il est essentiel que le personnel qui prélève les échantillons servant à l'analyse et le laboratoire qui les analyse soient qualifiés et respectent des normes de qualité. D'autre part, bien que le consentement du salarié ne puisse être considéré libre, il devra néanmoins être éclairé. Il sera donc nécessaire que l'employeur l'informe des circonstances dans lesquelles un test de dépistage pourrait avoir lieu et lui explique les conséquences du test. En outre, la personne qui subit le test doit pouvoir avoir accès aux résultats du test, compte tenu des dispositions législatives régissant l'accès aux renseignements personnels. Enfin, les données ayant servi à l'analyse, par exemple celles relatives aux médicaments consommés par le salarié, ne peuvent être transmises par le laboratoire à l'employeur, afin d'en préserver le caractère confidentiel.

En conclusion, comme nous l'indiquions plus haut, la position de la Commission a été adoptée en 1998 et se fondait donc sur l'état du droit en vigueur. L'interprétation retenue par la Commission a depuis été confirmée par les tribunaux. Tout d'abord, le Tribunal des droits de la personne du Québec a conclu, en 1999, dans une cause portant sur le refus de donner des services médicaux à une toxicomane, que l'état de dépendance face aux drogues ou à l'alcool est constitutif de handicap<sup>2</sup>. D'autre part, la Cour suprême a confirmé en 2000 la

---

<sup>2</sup> Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Doucet, [1999] R.J.Q. 2151 (T.D.P.Q.).

portée large qu'il fallait donner au motif « handicap », tel que protégé par l'article 10 de la Charte québécoise<sup>3</sup>. C'est également en 2000 que la Cour d'appel de l'Ontario s'est prononcée sur les effets discriminatoires des tests de dépistage de drogue<sup>4</sup>.

CB/cl

---

<sup>3</sup> *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665.

<sup>4</sup> *Imperial Oil Ltd. c. Entrop*, (2000) 37 C.H.R.R. D/481 (C.A. Ont.).