

## TESTS DE DÉPISTAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

DHC Avocats  
23 octobre 2026

**L'employeur peut exiger un test de dépistage lorsqu'il dispose de motifs raisonnables, objectifs et vérifiables de croire que les facultés d'un employé sont affaiblies. Il ne s'agit alors pas d'un test de dépistage aléatoire.**

Dans l'affaire *Hydro-Québec et Syndicat des technologues d'Hydro-Québec*<sup>[1]</sup>, le syndicat contestait la validité d'une règle de gestion d'Hydro-Québec portant sur l'alcool, les drogues et le cannabis en milieu de travail. Il soutenait notamment que cette politique était déraisonnable, discriminatoire, contraire à la convention collective et portait atteinte aux droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Le litige portait principalement sur la possibilité que se réservait Hydro-Québec d'exiger qu'un employé doive se soumettre à un test de dépistage si son gestionnaire avait des raisons de croire à une infraction de la norme de *Tolérance Zéro*. Après une revue de la jurisprudence et de la doctrine applicables, l'arbitre rappelle que le caractère dangereux du travail ne suffit pas, à lui seul, à justifier l'imposition d'un test de dépistage. L'employeur doit démontrer l'existence de motifs raisonnables de croire que les facultés de l'employé sont affaiblies dans l'exercice de ses fonctions, en s'appuyant sur des signes objectifs et vérifiables. Il en va de même lorsqu'un employé a été impliqué directement dans un accident ou un incident, ou lors de son retour au travail au terme d'un traitement pour alcoolisme ou toxicomanie.

L'arbitre souligne toutefois qu'Hydro-Québec ne prévoit pas de dépistage aléatoire. Dans ce contexte, il conclut qu'il n'est pas déraisonnable pour l'employeur de se réserver la possibilité de relever un employé de ses fonctions et d'exiger qu'il se soumette à un test de dépistage lorsqu'un gestionnaire possède des motifs raisonnables de croire à une contravention à la règle, particulièrement lorsque ces motifs reposent sur les signes et symptômes identifiés dans le guide de gestion.

En revanche, l'arbitre déclare invalide l'obligation imposée aux employés de divulguer spontanément un problème de dépendance. Selon lui, cette exigence porte atteinte au droit à la vie privée et va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs de santé et de sécurité poursuivis par l'employeur.

<sup>[1]</sup> *Hydro-Québec et Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957, SCFP*, 2026 QCTA 406 (M<sup>e</sup> Claude Martin).