



XXIIIe Conférence internationale des Commissaires à la protection des données
Paris, 24-26 septembre 2001-09-12

**Tests de dépistage de la consommation de drogues sur le lieu de travail, en particulier auprès
des apprentis**

Jean-Philippe Walter, Dr en droit
Préposé fédéral suppléant à la protection des données
(Suisse)

I. Le test de dépistage, une pratique courante !

La consommation de drogues peut compromettre la sécurité au travail, diminuer les performances, influencer sur le climat au sein de l'entreprise et occasionner des coûts. Plusieurs entreprises en Suisse, en Allemagne, aux Etats-Unis, au Canada et vraisemblablement d'en bien d'autres pays se préoccupent de ce problème et ont développé des programmes « *travail sans drogue* ». En Suisse, ces programmes se concentrent en particulier sur une catégorie spécifique de travailleurs, *les apprentis*. Ainsi certaines entreprises vont jusqu'à soumettre leurs apprentis à des contrôles urinaires ou tests de dépistage pour déceler la consommation de drogues tout d'abord au moment de l'engagement, puis durant toute la phase d'apprentissage. L'idée du dépistage des drogues chez les travailleurs et en particulier chez les apprentis provient de l'inquiétude de la société qui perçoit un accroissement de l'utilisation des drogues et une relation entre la toxicomanie et l'affaiblissement des facultés, ce qui entraîne des risques non seulement pour le travailleur, mais également pour ses collègues, le public, les biens et l'environnement. Ces contrôles sont des actes médicaux soumis au secret médical.

Ces tests débouchent sur le traitement de données personnelles et constituent une atteinte au droit de la personnalité. Ce droit touche à la sphère privée qui englobe la vie intime, ainsi que la vie privée. Dans le domaine du travail, ce droit implique le respect de l'individualité physique, psychique et intellectuelle des travailleurs. Des tests de dépistage ne peuvent ainsi être envisagés que s'ils reposent sur un motif justificatif et qu'ils fassent l'objet d'une réglementation spécifique fixant les conditions dans lesquelles ils peuvent être ordonnés, les modalités de leur exécution et les dispositions relatives aux traitements des données personnelles. Contrairement aux USA, ces tests sont actuellement facultatifs et se basent sur le consentement des personnes concernées. Mais dans un rapport de subordination, on peut douter de la valeur d'un tel consentement et un refus signifie souvent le non engagement ou le renvoi. S'il est légitime qu'un employeur puisse exiger de ses employés qu'ils s'abstiennent de consommer de la drogue ou de l'alcool sur le lieu de travail ou qu'ils viennent au travail sous l'emprise de telles substances, il n'en demeure pas moins que des mesures de dépistages sous forme de tests d'urine ou d'analyses sanguines sont attentatoires à la vie privée et leur légitimité méritent notre attention. Ces tests sont particulièrement sensibles dès le moment où un résultat positif est avéré, car il aura en règle générale des conséquences sur les rapports de travail. Certaines décisions de justice notamment en Allemagne et au Canada ont conclu qu'un licenciement pour refus de se soumettre à un test était illégal, qu'un tel test portait atteinte à l'intégrité corporelle et pouvait être discriminatoire.

Confronté à cette problématique, le Préposé fédéral à la protection des données a ouvert des enquêtes en application de la loi fédérale sur la protection des données. Dans un cas, le cas H sur lequel je m'arrêterai plus spécialement, nous avons émis une recommandation, laquelle n'ayant pas été acceptée par l'entreprise concernée, fera l'objet d'une décision de la Commission fédérale de la protection des données. L'aspect de la protection des données n'est qu'un élément de la problématique des tests de dépistage sur le lieu de travail. D'autres aspects liés à la protection de la santé, au droit du travail et à la formation, ainsi qu'à l'éthique sont en jeu. C'est la raison pour laquelle nous avons privilégié une approche pluridisciplinaire et mis en place un groupe de travail pour étudier ces questions des tests de dépistage de la drogue auprès des apprentis. Ce groupe a rédigé un rapport que nous avons publié¹. Le groupe de travail est parvenu aux conclusions que de

¹ Préposé fédéral à la protection des données, Rapport sur les tests de dépistage de la consommation de drogues durant l'apprentissage, en collaboration avec l'Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies (ISPA), le

tels tests ne pouvaient en aucun cas se justifier pour des raisons de protection de la santé ou de devoir de diligence de l'employeur. Ils pouvaient, dans certaines circonstances, se justifier pour des raisons prépondérantes de sécurité, pour autant que l'apprenti ait donné son consentement. Ces travaux ont également servi de bases à nos recommandations.

II. Le cas H

1. Les faits

Le cas H, pour lequel la procédure est encore ouverte, concerne une entreprise pharmaceutique. Tant au niveau de laboratoires de recherche qu'au niveau de la production, les travailleurs sont confrontés avec le maniement de substances dangereuses. Depuis quelques années, cette entreprise procède ainsi à un dépistage systématique de la consommation de drogues auprès de ses apprentis. Ces tests sont effectués lors du recrutement des apprentis et au début de l'apprentissage. Par la suite, des tests menés au hasard sont effectués tout au long des trois années d'apprentissage. L'entreprise justifie ces tests par sa volonté d'offrir aux apprentis une période de formation dans un environnement sans drogue. Elle invoque des motifs de sécurité et de protection de la santé, ainsi que son devoir d'assistance accru et la pression des parents d'apprentis mineurs. Le concept de drogue qui repose sur de la prévention, des contrôles et des programmes d'accompagnement des apprentis en difficultés, a été mis en place suite à des cas de dealers dans les homes d'apprentis et à des plaintes de parents. Il se voulait également une réponse aux défections d'apprentis en cours d'apprentissage, défections dues, en partie, à la consommation de drogues. Les tests sont facultatifs, mais un refus a des conséquences contractuelles. Ils sont menés par le médecin de l'entreprise et les résultats communiqués notamment au responsable de la formation. En cas de résultats positifs, un programme d'accompagnement, notamment sous forme de traitement médical, est offert à l'apprenti. S'il refuse ou s'il rechute, il peut être licencié.

2. Fiabilité des tests de dépistage

L'entreprise H voit dans les tests un moyen efficace de lutter contre la drogue. Elle s'appuie pour ce faire sur des statistiques internes démontrant que les cas liés à des problèmes de drogue ont chuté depuis l'introduction de leur programme. Toutefois la fiabilité de ces tests est sujette à caution. D'une manière générale, un test doit être effectué par un médecin ou un laboratoire compétents. Les résultats doivent être interprétés avec réserve.

Des mesures ne peuvent pas être envisagées sur la base d'un seul test positif. En effet, de tels tests peuvent déceler des traces de certaines drogues consommées au-delà de 24 heures allant même jusqu'à 72 heures, voir au-delà. Pour les drogues dures, la consommation ne peut être décelée que dans un court terme. Ainsi ces tests peuvent révéler si une personne a consommé des drogues à un moment où un employé était absent de son travail, et non si le salarié était sous l'effet de drogues au moment où le test a été exécuté (donc au moment où il était au travail).

Or de façon générale, la conduite des employés à l'extérieur des lieux de travail ne regarde pas l'employeur et ne peut servir à l'imposition de mesures à l'encontre de l'employé. En outre, ces tests ne démontrent pas nécessairement que la personne testée consomme de la drogue, mais que celle-ci a

été en contact avec la drogue. Il suffit parfois que la personne ait touché de la drogue avec ses mains pour que le résultat soit positif. Nous savons également que la consommation de divers médicaments « légaux » tels des sirops contre la toux qui contiennent de la codéine, certains décongestionnants (comme le Vicks), certaines capsules, ainsi que les pilules contraceptives peuvent donner des résultats positifs. Aucun test connu ne peut établir avec certitude, quand la drogue (si drogue il y a) a été év. consommée, si elle est une habitude ou un geste isolé. On ne peut également pas déterminer la quantité de drogues consommée et combien de temps s'est écoulé entre la consommation et la prise d'échantillons. En outre, ces tests, lorsqu'ils sont faits au hasard, ne permettent pas de prouver le degré réel d'affaiblissement des facultés de la personne concernée. Enfin, des parades existent qui permettent au consommateur avisé de fausser les résultats des tests. Ceux-ci n'auront donc aucun effet dissuasif.

Les résultats des tests ne permettent pas de faire la distinction entre la consommation et l'abus de drogues. Le danger de qualifier un consommateur de drogues occasionnel de toxicomane est réel. Il pourrait se voir ainsi désavantager et discriminer, même s'il fait bien son travail et ne compromet guère - voire nullement - la sécurité.

3. Protection de la santé

En droit suisse, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires à prévenir toute atteinte à la santé du travailleur sur son lieu de travail. L'entreprise H s'appuie également sur cette obligation pour justifier le dépistage. Toutefois, les mesures relevant de la protection de la santé sont liées au travail et à son environnement. Des tests ne peuvent être envisagés que dans le cadre d'exams médicaux effectués par un médecin pour évaluer l'aptitude d'un travailleur à occuper un poste de travail et pour autant que la personne concernée y ait préalablement librement consenti. Des tests de dépistage de la consommation de drogue ne constituent par contre pas une mesure nécessaire à prévenir une atteinte à la santé sur le lieu de travail et ne peuvent être motivés par l'obligation de l'employeur de protéger la santé de l'employé.

4. Devoir d'assistance à l'égard de l'apprenti

L'entreprise H invoque un autre argument : le devoir d'assistance à l'égard de l'apprenti. L'employeur a un devoir d'assistance élargi à l'égard des apprentis. Il doit notamment veiller à ce qu'ils ne soient pas exposés à de mauvaises influences dans l'entreprise. Nous sommes néanmoins d'avis que l'exécution de tests de dépistage pour repérer les personnes susceptibles d'avoir un comportement négatif n'est pas adéquat et ne peut l'emporter sur le droit à la vie privée des apprentis. *„Les principes de protection de la personnalité revêtent une importance particulière dans les rapports de travail en raison des liens étroits qui caractérisent la relation de travail et de la dépendance du travailleur à l'égard de l'employeur. La protection de la personnalité s'exerce en ce sens que le travailleur a le droit à ne pas subir d'atteinte dans sa sphère personnelle. Si une telle atteinte se produit néanmoins, elle constitue une violation de l'obligation de l'employeur de respecter la personnalité du travailleur (...). Il (l'employeur) a en effet non seulement l'obligation de s'abstenir directement de toute atteinte aux droits de la personnalité, mais il a également l'obligation d'entreprendre tout ce qui est nécessaire pour empêcher que le travailleur ne subisse une telle atteinte. Ces obligations régissent de manière impérative tous les comportements et tous les événements liés directement ou indirectement aux rapports de travail. (...). Les valeurs protégées par les droits de la personnalité sont entre autre la sphère privée qui englobe la vie intime, c'est-à-dire les faits et gestes que chacun veut garder pour soi-même ainsi que la vie privée, c'est-à-dire les événements que chacun choisit de partager avec un cercle plus ou moins étroit de personnes, qu'ils soient ou non en relation avec la vie professionnelle, l'honneur, la dignité, la considération sociale, etc. (...) L'employeur doit également veiller à ce que*

les rapports hiérarchiques dans l'entreprise ne soient pas entachés d'attitudes discriminatoires. (...) Les mesures prises à titre de contrôle doivent être objectivement justifiées et servir un intérêt légitime prépondérant de l'employeur qui ne peut être préservé par une mesure moins stricte. Ces conditions ne sont en tout cas remplies si l'employeur fait procéder p. ex. à des fouilles corporelles”².

Il convient de considérer le problème de la drogue dans son ensemble et d'offrir des mesures de soutien constructives et de favoriser la prévention et le dialogue. Cela repose sur un rapport de confiance. Le test de dépistage, qui a une connotation répressive, est un instrument de gestion et d'investigation qui nécessite des atteintes à la personnalité de l'apprenti incompatibles avec le devoir d'assistance de l'employeur. L'employeur peut offrir son aide par des mesures d'encadrement, notamment en développant ou en appuyant des programmes de prévention et de sensibilisation aux effets de la drogue.

5. Consentement de l'apprenti

Plus loin, l'entreprise H argumente sur le fait que les apprentis ont donné leur consentement aux tests de dépistage. Dans la mesure où un consentement est encore envisageable dans un rapport de subordination ou de force inégale entre un employeur et un apprenti ou un candidat à une place d'apprentissage, il doit être libre, informé, explicite et spécifique. Le test de dépistage de la consommation de drogue est avant tout un acte médical qui en l'absence d'obligation légale de s'y soumettre, requiert le consentement du patient. Si l'apprenti est une personne mineure ayant la capacité de discernement, il doit pouvoir donner son consentement. En effet, l'accord des parents ne suffit pas à une intervention médicale sur leur enfant pour que le consentement soit valable.

Le consentement est libre dans la mesure où la personne n'est pas exposée à une contrainte ou une pression extérieure. L'apprenti se trouve dans une position hiérarchique particulièrement faible : il aura tendance – surtout dans une situation d'emploi tendu – d'accepter le test de peur de ne pas être engagé, de subir des pressions de ses parents ou de perdre sa place. En outre en cours d'emploi, un refus peut être interprété comme un aveu ou entraîner des discussions pour en découvrir les raisons. La simple invocation de son droit à la vie privée sera mal reçue. Il n'y a de consentement libre que lorsque cela n'entraîne pas, en principe, de conséquences négatives pour l'apprenti en cas de refus. Dans le cas H, il n'est en outre pas possible de parler de consentement libre, car les tests de drogue sont une clause contractuelle. Le refus de cette clause entraîne le non engagement de la personne.

Le consentement est informé si l'apprenti dispose de tous les éléments nécessaires lui permettant de prendre une décision en toute connaissance de cause. Toutes les informations nécessaires doivent être données de façon ouverte, transparente et compréhensible afin que l'apprenti soit suffisamment informé sur la nature des investigations et des conséquences d'un tel test.

Le consentement est explicite s'il exprime clairement la volonté de l'apprenti.

Le consentement est spécifique s'il porte sur chaque test individuellement. Un consentement général donné au début de l'apprentissage à tous les tests pendant l'ensemble de l'apprentissage n'est pas suffisant.

Le consentement n'est licite que si les tests sont dans l'intérêt de l'apprenti. En effet aux termes du droit suisse relatif au contrat de travail, on ne peut déroger contractuellement aux dispositions visant à protéger la personnalité des travailleurs. „*Le contrat de travail, à l'instar de tous les autres*

² Brunner, Bühler, Waeber, dans Commentaire du contrat de travail, Lausanne 1996, p. 96ss.

contrats, est soumis au principe de la liberté contractuelle. Le législateur reste toutefois libre d'indiquer dans quelle mesure il entend lui-même déroger à ce principe, en établissant des normes qui s'appliquent impérativement aux parties au contrat. Dans le droit du contrat de travail, le législateur a fixé depuis toujours des règles tendant à la protection des travailleurs, auxquelles les employeurs ne peuvent déroger en défaveur des travailleurs. La codification du droit du contrat de travail n'a donc pas pour but seulement de réglementer les aspects contractuels que les parties n'ont pas précisés elles-mêmes mais aussi de limiter la liberté contractuelle pour tenir compte de la relation de dépendance du travailleur à l'égard de l'employeur. (.....) L'utilisation (dans le texte légal) des verbes à la forme injonctive manifeste la volonté du législateur que les parties respectent l'obligation (.....). Si une disposition revêt un caractère relativement impératif (...) cela signifie qu'il ne peut y être dérogé qu'en faveur du travailleur, que ce soit par accord entre les parties au contrat de travail ou par convention collective de travail. Il n'est pas aisé de déterminer dans tous les cas si une dérogation déploie des effets en faveur ou au détriment du travailleur. (...). Si les parties se mettent d'accord oralement ou par écrit sur un point quelconque de leurs rapports de travail en dérogation à une règle impérative de la loi, leur accord n'a pas d'effet. De telles dérogations sont illicites et, par conséquent, nulles: elles sont automatiquement remplacées par le contenu des normes légales correspondantes”³.

Dans le cas d'espèce, les tests sont une intrusion disproportionnée à la vie privée des apprentis concernés qui ne constituent pas une mesure en faveur des travailleurs.

6. Sécurité

L'argument le plus pertinent invoqué par l'entreprise H est celui de la sécurité. Il est en effet incontestable qu'une entreprise pharmaceutique manie des substances dangereuses pouvant présenter un risque majeur pour la sécurité. La sécurité sur le lieu de travail nécessite la prise de mesures techniques et organisationnelles propres à éliminer ou à diminuer au maximum la survenance d'événements dommageables pour l'homme, l'environnement ou les biens. Ces mesures englobent des mesures de sensibilisation, de formation et de prévention. Elles peuvent être de différents ordres : système de contrôle des entrées, installation de surveillance vidéo, mécanisme de contrôle particulier (certification, normes ISO, mesures de surveillance effectives), code de comportements, etc.

La consommation de drogues peut selon sa nature ou la quantité consommée constituer un facteur de risque élevé pour la sécurité des employés, des installations et de l'environnement. Le seuil de tolérance dépend de l'importance des biens à protéger. Ainsi un test de drogue peut se justifier pour assurer la sécurité, dans la mesure où l'intérêt des biens à protéger l'emporte sur l'intérêt à la protection à la vie privée, c'est à dire qu'il y a une menace grave notamment pour les autres travailleurs ou des tiers. Tel sera le cas lorsque la violation des normes de sécurité met en danger la vie des travailleurs ou de tiers. Par exemple, les personnes travaillant avec des substances dangereuses (par ex. produits chimiques ou radioactifs), le pilote d'avion ou le conducteur de train qui, s'ils ne respectent pas les normes de sécurité, mettent en danger la vie des passagers. Dans ces situations, des tests de dépistage peuvent être ordonnés par l'employeur à titre préventif, à condition qu'ils soient effectués par sondage et dans le cadre d'un ensemble de mesures de sécurité précises et décrites dans le contrat de travail. Des tests généralisés seraient disproportionnés. Les tests doivent faire l'objet d'une information adéquate et être effectuée par un médecin. Le traitement des données médicales est soumis au secret médical. Le médecin n'a le droit de communiquer à l'employeur que le constat relatif à l'aptitude de l'apprenti à occuper le poste en question. En l'absence de base légale, le consentement de la personne concernée est nécessaire pour chaque test. Si cette dernière ne donne pas son

³ Brunner, Bühler, Waeber, op. cit., p. 330ss.

consentement, elle ne peut être contrainte à se soumettre à un test. Elle doit cependant s'attendre à supporter les conséquences contractuelles qui découlent de l'existence d'un intérêt prépondérant en matière de sécurité.

Un tel intérêt prépondérant ne sera par contre admissible que dans la mesure où d'autres mesures de sécurité ne suffisent pas et pour autant que des mesures d'accompagnement et d'encadrement s'avèrent inopérantes. En particulier des apprentis ne peuvent être laissés seuls dans un environnement à risque. Ils doivent être encadrés et faire l'objet de mesures de rendement, de supervision et d'observation (respect du principe de proportionnalité). Un test ne devrait alors intervenir que sur la base de motifs raisonnables laissant croire qu'un employé a des facultés affaiblies. Le responsable de l'apprenti doit être spécialement formé pour déceler des comportements inadéquats. Le test ne peut être effectué de manière systématique et ne doit pas être fait à l'embauche (exception faite des tests d'aptitude). Il ne devrait couvrir que la population présentant un risque pour la sécurité et non pas englober une catégorie de travailleur particulière – les apprentis – quel que soit leur fonction dans l'entreprise.

7. Recommandations du PFPD

Dans le cas H, nous sommes parvenus à la conclusion que ces tests étaient disproportionnés, qu'ils ne reposaient pas sur un motif justificatif suffisant et que le consentement des intéressés n'était pas libre. En particulier, nous avons estimé que les mesures de sécurité prises par l'entreprise permettent de réduire les risques et sont suffisantes pour garantir la sécurité au travail. Elles rendent disproportionnée la pratique systématique, basée sur le hasard, de tests de dépistage de la drogue auprès des apprentis. Si le risque prépondérant pour la sécurité était démontré, les tests devraient englober l'ensemble du personnel occupant un poste à risque et ne pas se limiter aux seuls apprentis. Ils ne devraient pas se limiter au dépistage de la consommation de drogues, mais englober également la consommation d'alcool. En outre, les apprentis dont la fonction ne présentent pas de risque ne devraient pas être touchés par ces mesures. Nous avons dès lors recommandé à l'entreprise H d'abandonner les tests de dépistage de la consommation de drogue et de détruire les données médicales qui ont été collectées et traitées dans le cadre de ces tests.

III. Conclusions

Les travaux que nous avons mené en Suisse, ainsi que les expériences d'autres Etats, et nous pensons en particulier au Canada, nous permettent de tirer les conclusions suivantes :

- Les tests de dépistage de drogues pratiqués par de nombreuses entreprises auprès de leurs employés ou de certaines catégories d'employés constituent :
 - une atteinte à la vie privée de l'individu ;
 - une infraction au droit du travail ;
 - une non considération de la politique actuelle en matière de drogue ; en outre,
- la fiabilité des résultats n'est pas démontrée. Ils ne mesurent pas le niveau d'altération des facultés découlant de l'usage de drogues et par conséquent ne peuvent pas être utilisés pour évaluer la capacité d'une personne à exécuter un travail.
- La consommation de drogue (y. c. les médicaments) ou d'alcool constitue un danger d'affaiblissement des facultés.

- Il convient de privilégier l'information et la formation afin de responsabiliser les travailleurs qui occupent des postes critiques pour la sécurité.
- Il convient de mettre en place des programmes d'accompagnement et de sensibilisation permettant d'atteindre des résultats positifs, sans passer par des tests de dépistage.
- Des tests de dépistage ne peuvent être tolérés que s'il existe un risque majeur pour la sécurité des personnes, des biens ou de l'environnement, pour autant que les autres moyens de prévention des risques soient insuffisants et qu'il n'y ait pas d'autre moyen moins attentatoire à la vie privée de s'assurer que le travailleur présente un risque pour la sécurité (notamment supervision).
- Des tests de dépistage ne peuvent pas se justifier pour des postes non critiques pour la sécurité.
- Ces tests doivent être effectués de manière à protéger la confidentialité et à respecter le secret médical. En l'absence de dispositions légales, le consentement libre, informé, spécifique et explicite des personnes concernées doit être requis.
- Ces tests ne peuvent reposer sur le seul consentement des personnes concernées. Il serait souhaitable que le législateur fixe le cadre de tels tests et que toutes les catégories d'employés occupés à un travail présentant un risque majeur pour la sécurité soient touchés.
- Le législateur devrait préciser quels types de substances sont constitutives d'un risque élevé, définir les métiers où l'affaiblissement des facultés lié à la consommation de drogues peut représenter un grave danger et également dresser la liste des drogues qui causent des effets connus d'affaiblissement des facultés à court ou à long terme.

Ces conclusions ne sont pas définitives et nous souhaiterions ouvrir le débat lors de cette conférence ou ultérieurement. Il nous paraît important que les commissaires à la protection des données aient une approche commune par rapport à cette problématique, tant il est vrai que beaucoup d'entreprises qui recourent à ces tests de dépistage sont transnationales ou multinationales. Comme le relevait A. Henson, « ... *il reste que nous sommes en droit de nous interroger sur le rôle social véritable du dépistage des drogues qui, sous le couvert de la protection de la réputation individuelle, de l'apparence d'intérêt personnel et de la prévention des effets néfastes de l'usage des drogues, en terme de sécurité et de productivité, cache en fait un puissant mécanisme de contrôle social à saveur fortement totalitaire...* »⁴

⁴ Henson A., Le dépistage des drogues : contrôle des drogues ou des esprits ? Revue Psychotropes vol. VII (3), cité dans le Bulletin du Service juridique de la Confédération (canadienne) des syndicats patronaux (décembre 95), <http://www.csn.qc.ca/Pageshtml3/JurBul3a.html>

Sources consultées :

Préposé fédéral à la protection des données (PFPD), 6^{ème} Rapport d'activités 1998/99 (www.edsb.ch)

PFPD, 8^{ème} Rapport d'activités 2000/2001, (www.edsb.ch)

PFPD, Rapport sur les tests de dépistage de la consommation de drogues durant l'apprentissage, en collaboration avec l'Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies (ISPA), le Secrétariat d'Etat à l'économie, l'Office fédéral de la santé publique et de l'Office fédéral de la justice, Berne 2001, www.edsb.ch

Schweizerischer Kaufmännischer Verband Jugendstelle, Lehre § Drogen, Zürich 2001-09-13

Maier, M.-Ch., Dépistage non volontaire de drogues, dans Mélanges Claude Aubert, Genève 2000, p. 61ss.

Kleinsorge, H., Drogenkonsum am Arbeitsplatz, dans Arbeitsmedizin 2/2000, p. 55ss.

Association médicale canadienne, Dépistage des drogues en milieu de travail (mise à jour 2002), <http://www.cma.ca/inside-f/policybase/index.htm#10>

Commission canadienne des droits de la personne, Politique sur le dépistage des drogues (1999), <http://www.chrc-ccdp.ca/Legis&Poli/>

Bulletin du Service juridique de la Confédération (canadienne) des syndicats patronaux (décembre 95), <http://www.csn.qc.ca/Pageshtml3/JurBul3a.html>

Desbiens L., Validité d'une politique visant le dépistage de drogue, Discrimination directe ou indirecte ?, <http://www.barreau.qc.ca/journal/vol30/no19/discrimination.html>