
Un conseil d'arbitrage de l'Ontario confirme la démarche canadienne à l'égard des tests anti-drogue faits au hasard

Nos lecteurs de AU POINT se rappelleront sans doute de la longue bataille relative à la politique sur l'alcool et les drogues d'Imperial Oil dans l'affaire *Entrop v. Imperial Oil* (Voir « La Cour infirme une décision d'une commission des droits de la personne quant à la légalité d'un test inopiné à l'ivressomètre », sous la rubrique *Publications*). Bien que cette cause ait grandement contribué à établir que l'alcoolisme est une forme de handicap au sens du Code des droits de la personne et qu'elle ait invalidé des dispositions clés des politiques de cette compagnie, la Cour d'appel de l'Ontario a maintenu la légalité du test inopiné à l'ivressomètre administré par la compagnie, mais elle a déclaré que l'on ne pouvait automatiquement congédier les employés dont le résultat du test était positif.

Une autre politique semblable d'Imperial Oil, cette fois sur des épreuves inopinées et obligatoires d'échantillonnage pour détecter la consommation de marijuana, a également été contestée et jugée déficiente. Dans l'affaire *Imperial Oil Ltd. v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 900* (M.G. Picher – le 11 décembre 2006), la politique sur les drogues et l'alcool a été invalidée à la lumière de principes d'arbitrage bien établis en matière d'épreuves de ce genre.

Le problème s'est présenté en mai 2003 dans la raffinerie d'Imperial Oil à Nanticoke. À l'époque, la compagnie avait annoncé la suspension des analyses inopinées d'urine pour le dépistage des drogues et leur remplacement par des tests aléatoires d'échantillons de salive administrés aux employés occupant des postes critiques pour la sécurité. La compagnie a expliqué qu'elle avait suspendu son précédent programme de tests sur les drogues en 2001, étant donné que dans la cause *Entrop* la Cour d'appel avait exprimé des doutes sur les analyses d'urine censées confirmer une déficience présumée. La compagnie a fait savoir que, selon elle, les tests de salive répondraient à la préoccupation du tribunal quant à la fiabilité sujette à caution du test d'analyse d'urine. Le syndicat a réagi en déposant un grief contestant la politique.

Par une majorité de 2 contre 1, le Conseil d'arbitrage a déclaré que le programme allait à l'encontre de la convention collective. En annulant la politique, le Conseil a pris note des circonstances de fait suivantes :

- Depuis plus de 15 ans, aucun employé n'avait été pris en défaut sous l'effet de drogues.
- Rien ne prouvait que la consommation de cannabis avait augmenté à la raffinerie.
- Bien que les résultats de l'épreuve d'échantillonnage peuvent effectivement confirmer ou infirmer une déficience, il faut attendre plusieurs jours après l'administration de l'épreuve pour le savoir, après l'analyse de laboratoire.

LE « MODÈLE CANADIEN »

Le Conseil s'est interrogé sur la façon dont le dépistage aléatoire des drogues en milieu de travail, critique pour la sécurité, avait été traité dans la jurisprudence arbitrale au Canada. Le Conseil a constaté que selon le « modèle canadien », contrairement à ce qui se faisait aux États-Unis, les arbitres préféraient que les employés soient soumis à des tests pour des raisons valables plutôt qu'au hasard et sans raison valable, dans les industries où la sécurité était critique. Le Conseil a résumé le point de vue canadien en reprenant la citation qui suit d'une décision antérieure :

[TRADUCTION] « La valeur accordée à la protection de notre vie privée l'emporte généralement sur le droit de soumettre certains employés à des épreuves lorsqu'on les soupçonne de consommer excessivement de l'alcool ou des drogues et de se présenter au

travail avec des facultés affaiblies. Ce n'est cependant plus le cas lorsqu'un employeur a de bonnes raisons de croire que le facteur de risque de déficience a augmenté dans le cas d'un employé qui occupe un poste désigné critique pour la sécurité. »

Le Conseil a ensuite énuméré les fondements de la démarche canadienne à l'égard du dépistage aléatoire des drogues et de l'alcool telle qu'elle a évolué dans la jurisprudence :

- Aucun employé ne peut être soumis à des tests aléatoires, sauf dans le cadre d'un programme de réhabilitation convenu avec son employeur.
- Un employeur peut exiger d'un employé qu'il se soumette à des tests lorsqu'il a des motifs raisonnables de le faire.
- L'employeur a notamment le droit d'exiger des employés qu'ils se soumettent à des tests après un incident grave, un accident ou un accident évité de justesse lorsqu'il est important de déterminer la cause de ce qui s'est passé.
- Il est légitime de faire passer des tests aléatoires, généralement pendant une période limitée, à des employés dont on sait qu'ils ont des problèmes de drogues ou d'alcool. Le syndicat doit participer à la négociation des conditions dans lesquelles les tests seront administrés à l'employé.
- Lorsqu'il est justifié de faire administrer des tests, comme c'est le cas dans les circonstances susmentionnées, le refus de s'y soumettre peut donner lieu à des mesures disciplinaires, mais pas automatiquement à une cessation d'emploi. Chaque cas doit être évalué individuellement.

LA DÉCISION *ENTROP* N'EST PAS DÉTERMINANTE

Le Conseil s'est ensuite penché sur l'incidence qu'avait la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Entrop* sur la démarche arbitrale établie. Selon le Conseil, la Cour d'appel avait traité de l'application restreinte du *Code des droits de la personne* sur la politique de la compagnie en matière de drogues et d'alcool, et surtout de la question de savoir si les tests aléatoires pourraient constituer une exigence professionnelle de bonne foi ainsi, une défense à une plainte déposée aux termes des droits de la personne dans un milieu où la sécurité est critique. La Cour ne s'est pas préoccupée de savoir si cette politique risquait d'aller à l'encontre de la convention collective, si bien qu'elle n'a pas non plus tenu compte de la jurisprudence considérable qui existait au sujet des tests aléatoires. Le Conseil a également déclaré que les protections offertes par la convention collective étaient plus importantes que celles contenues dans le *Code* :

[TRADUCTION] « Il importe de se rappeler que ce qui est permis aux termes de la législation sur les droits de la personne peut ne pas l'être aux termes d'une convention collective. [...] Dans le cadre de la convention collective qui les régit, un syndicat et un employeur peuvent manifestement s'entendre sur des droits et des obligations d'une plus grande portée que ceux que l'on trouve dans les lois d'application générale visant à fournir un minimum de protection des droits individuels, comme c'est le cas des normes d'emploi et des codes des droits de la personne. »

Le Conseil a rejeté l'argument de la compagnie, à savoir que l'épreuve d'échantillonnage en question était semblable à celle de l'ivressomètre dont il avait été tenu compte dans *Entrop* et que le résultat obtenu dans *Entrop* devrait déterminer celui du grief. Le Conseil a déclaré que contrairement à l'ivressomètre, l'épreuve d'échantillonnage n'avait pas donné de résultats immédiats et que l'employé qui y avait été soumis avait été prié de retourner au travail en attendant que l'on obtienne les résultats du laboratoire, plusieurs jours plus tard. En conséquence, l'épreuve d'échantillonnage ne correspondait pas aux mêmes critères que dans *Entrop*, où ils étaient raisonnablement nécessaires pour assurer immédiatement la sécurité en milieu de travail.

Ce qui est encore plus important aux yeux du Conseil, c'est que le fait de soumettre tous les employés à des épreuves aléatoires d'échantillonnage ne s'inscrivait pas dans la démarche arbitrale établie pour de telles épreuves. Selon cette démarche, on pouvait soumettre un employé à ce genre de test lorsqu'il y avait des motifs raisonnables de le faire, ou lorsqu'un accident ou un incident le justifiait.

En se prononçant en faveur de l'équilibre prôné par les arbitres canadiens, le Conseil a fait valoir qu'il n'était ni nécessaire ni justifié de procéder à des tests aléatoires, compte tenu de l'expérience

vécue au Canada dans les secteurs où la sécurité est critique. De grands employeurs tels que CN, Dupont et Irving ont atteint les objectifs qu'ils s'étaient fixés en matière de sécurité sans recourir à de tels tests.

La majorité des membres du Conseil en sont arrivés à la conclusion que le programme des tests aléatoires allait à l'encontre de la convention collective et qu'il fallait donc le supprimer.

Notre point de vue

La majorité des membres du Conseil ont maintenu d'autres aspects de la politique de l'employeur. C'est ainsi que les employés doivent consentir à se soumettre au dépistage des drogues lorsqu'il y a des raisons de le faire ou lorsque le dépistage s'inscrit dans le cadre d'un programme de réhabilitation auquel ils participent. Les dispositions permettant aux superviseurs d'ordonner des tests après un incident ont également été maintenues. Quant aux dispositions voulant que la présence de drogues ou de métabolites dans le corps contrevienne à la politique, le Conseil a déclaré que les employés concernés étaient protégés par les dispositions de la convention collective relatives aux motifs valables : pour certains employés, la présence de drogues dans le corps pourrait ne pas être un indice de déficience alors que, pour d'autres, elle pourrait constituer une infraction à un programme de réhabilitation auquel l'employé doit se soumettre s'il veut conserver son emploi.

L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire. Nous tiendrons nos lecteurs au courant de la suite des événements.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#), au (613) 940-2744.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardden.com/>.