

La Cour infirme une décision d'une commission des droits de la personne quant à la légalité d'un test inopiné à l'ivressomètre

Date : 1 octobre 2000

En 1996, une commission d'enquête nommée en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario avait déclaré inopérantes quelques dispositions clés dans la politique sur la consommation d'alcool et de drogues d'un employeur important. Dans l'affaire *Entrop v. Imperial Oil Ltd.* (voir ["Certaines dispositions clés d'une politique sur les drogues et l'alcool, invalidées par un arbitre des droits de la personne"](#) et ["La Cour rejette l'appel d'Imperial Oil"](#) sous la rubrique "Publications"), Martin Entrop, un employé avec des antécédents d'alcoolisme qui travaillait dans un poste critique pour la sécurité, s'était plaint qu'il était victime de discrimination fondée sur une déficience.

Après avoir établi la discrimination, la commission d'enquête s'était penchée notamment sur la légalité des dispositions de la politique relatives aux tests de dépistage pour l'alcool et les drogues. La commission a jugé que les dispositions sur les tests inopinés violaient le Code puisque l'employeur n'avait pas établi que le dépistage était raisonnablement nécessaire pour décourager l'abus d'alcool au travail. La commission était d'avis que le dépistage était peu utile et qu'il existait des moyens moins draconiens pour décourager l'abus d'alcool.

Dans une décision rendue le 21 juillet 2000, la Cour d'appel de l'Ontario a annulé cette décision; la preuve, selon la Cour d'appel, était faible et le raisonnement, peu convaincant. La Cour a jugé que les tests de dépistage inopinés étaient raisonnablement nécessaires afin de réduire le risque d'un rendement déficient dû à la consommation d'alcool ou de drogues. Le témoignage des experts, d'après la Cour, montrait que le test à l'ivressomètre mesurait la diminution des capacités de façon fiable, et que la norme retenue par Imperial, de 0,04 pour cent d'alcoolémie constituait, encore selon la preuve, une norme raisonnable pour déterminer la diminution des capacités.

La Cour a cependant noté que si le dépistage inopiné était raisonnablement nécessaire, il fallait également prévoir un accommodement pour ceux dont le test était positif. La politique prévoyait le congédiement d'un employé après un test positif, ce qui selon la Cour allait à l'encontre de l'obligation de l'employeur d'offrir un accommodement. La Cour a donc jugé qu'afin de satisfaire aux exigences d'accommodement, l'employeur devait adapter les mesures disciplinaires aux circonstances de l'employé dont le test était positif. (Voir aussi ["La Commission canadienne des droits de la personne publie une politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool"](#) sur notre page Nouveautés.)