



**Commission canadienne
des droits de la personne**

**Canadian Human
Rights Commission**



*Politique de la Commission
canadienne des droits de la
personne sur le dépistage
d'alcool et de drogues*

Révisé
Octobre 2009

Also available in English under the title
Canadian Human Rights Commission's Policy on Alcohol and Drug Testing



Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage d'alcool et de drogues

Table des matières

Introduction	2
Objectif de la politique	2
Énoncé de politique générale3
Personnes ayant une dépendance à l'alcool ou à la drogue ou faisant un usage récréatif de ces substances et la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	4
Dépistage d'alcool et de drogues comme exigence professionnelle justifiée	5
Pratiques de dépistage d'alcool et de drogues	7
Test de dépistage d'alcool et de drogues avant l'embauche	
Test aléatoire de dépistage d'alcool et de drogues	
Test de dépistage d'alcool et de drogues pour un motif raisonnable ou à la suite d'un incident	
Divulgence de la consommation d'alcool ou de drogues	
Obligation de prendre des mesures d'adaptation et contrainte excessive ..	10
Facteurs de conformité	13
Conclusion	13
Références	14
Articles pertinents de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	
Jurisprudence	

Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage d'alcool et de drogues

1. Introduction

La Commission reconnaît que la consommation abusive d'alcool ou de drogues peut compromettre sérieusement la santé, le rendement au travail et la sécurité d'une personne. La sécurité est une considération primordiale pour les employés et les employeurs. Toutefois, il faut veiller à garantir la sécurité en prenant des moyens qui protègent les employés de toute discrimination fondée sur un motif de distinction illicite. Les règles et les normes professionnelles sans rapport manifeste à la sécurité ou au rendement au travail sont considérées comme portant atteinte aux droits des employés.

La présente politique porte sur le recours, justifié ou non, au dépistage d'alcool et de drogues qui est lié à l'emploi. La Commission reconnaît que les enjeux de la consommation excessive d'alcool et de drogues sont complexes, dont les causes et les conséquences de la consommation d'alcool et de drogues, la cooccurrence fréquente des dépendances et de la maladie mentale, ainsi que les difficultés et la réprobation sociale auxquelles s'exposent les personnes dépendantes de ces substances. Il importe de se pencher sur ces enjeux, mais ils n'entrent pas dans le champ d'application de la présente politique.

Divers facteurs peuvent être à l'origine d'un affaiblissement des facultés d'une personne, et la plupart ne sont aucunement liés à la consommation de drogues ou d'alcool. Si on s'inquiète d'un affaiblissement des facultés d'un employé au travail – qu'il soit causé par le stress, l'anxiété, la fatigue ou la consommation d'alcool ou de drogues –, l'employeur devrait s'attacher à trouver des façons de cerner et de minimiser les risques possibles sur le plan de la sécurité, comme le recours à des programmes d'aide aux employés, à des programmes de prévention de la toxicomanie et de promotion de la santé, à des services de consultation et d'aiguillage en dehors du milieu de travail, ainsi qu'à des mécanismes d'encadrement par des collègues ou des superviseurs.

2. Objectif de la politique

La présente politique vise à clarifier les droits et les responsabilités des employeurs, des employés et des postulants en ce qui concerne le dépistage d'alcool et de drogues. Elle énonce la position de la Commission à l'égard des restrictions en matière de droits de la personne applicables aux programmes de dépistage d'alcool et de drogues et donne des conseils pratiques en vue du respect de la *Loi canadienne sur les droits de*

la personne. Elle est subordonnée aux décisions rendues par les cours et les tribunaux des droits de la personne, et devrait être lue en parallèle avec ces décisions et la *Loi*.

La politique ne remplace pas les conseils juridiques, et tout employeur qui envisage d'adopter un programme de dépistage d'alcool et de drogues devrait consulter un avocat.

3. Énoncé de politique générale

En vertu de la jurisprudence actuelle à l'égard du dépistage d'alcool et de drogues¹ et conformément aux dispositions de la *Loi* qui interdisent d'exercer de la discrimination fondée sur une déficience réelle ou perçue, le dépistage d'alcool et de drogues est, à première vue, discriminatoire².

Étant donné qu'un test de dépistage de drogues ne peut mesurer l'affaiblissement des facultés au moment de l'administration du test, le fait d'imposer un tel test à un employé ou à un postulant comme condition d'embauche pourrait être considéré comme un acte discriminatoire fondé sur une déficience réelle ou perçue.

Le fait d'imposer un test de dépistage d'alcool à une personne occupant un poste critique sur le plan de la sécurité³ ou à un candidat à un tel poste peut être acceptable – étant donné que ce genre de test permet de mesurer l'affaiblissement des facultés au moment de l'administration du test – tant que l'employeur prend des mesures d'adaptation répondant aux besoins des employés dont les résultats du test sont positifs et dont on détermine qu'ils ont une dépendance à l'alcool.

¹ Voir l'aperçu de la jurisprudence fourni à la section « Références ».

² *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*, [2000] 50 O.R. 3d 18 (C.A.).

³ Un poste critique sur le plan de la sécurité est un poste qui, si le titulaire avait les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues, pourrait entraîner un risque direct et important de préjudice pour le titulaire de ce poste, pour des tiers ou pour l'environnement. Pour déterminer si un poste est critique sur le plan de la sécurité, il faut tenir compte du contexte de l'industrie, du lieu de travail concerné et de la participation directe du titulaire à une activité à haut risque. Dans toute définition, il faut tenir compte du rôle des superviseurs formés en conséquence, de même que des mécanismes de contrôle et d'atténuation adoptés sur les lieux de travail.

4. Personnes ayant une dépendance à l'alcool ou à la drogue ou faisant un usage récréatif de ces substances et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur une déficience ou la perception d'une déficience⁴. La déficience comprend la dépendance présente ou passée à l'alcool ou à la drogue⁵. En outre, la *Loi* interdit la discrimination fondée sur la possibilité, réelle ou perçue, qu'une personne puisse développer plus tard une dépendance à l'alcool ou à la drogue⁶.

En 2003, le Tribunal canadien des droits de la personne a rendu une décision, dans l'affaire *Milazzo c. Autocar Connaisseur*, qui établissait une distinction entre les consommateurs occasionnels ou récréatifs de drogues et les véritables toxicomanes. Le Tribunal a conclu que seuls les toxicomanes ont une déficience et sont donc protégés en vertu de la législation sur les droits de la personne⁷. Selon le Tribunal, « il appartient en bout de ligne [*sic*] à l'employé ou à l'employé éventuel de démontrer qu'il a droit à la protection offerte par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ». Toujours selon le Tribunal, un employé peut prouver qu'il a une dépendance à l'alcool ou aux drogues en se soumettant « à une évaluation professionnelle de la part d'un professionnel de la santé compétent ».

Dans la même veine, lors d'une affaire plus récente de la Cour d'appel de l'Alberta, *Alberta (Human Rights and Citizenship Commission) c. Kellogg Brown & Root*⁸, la Cour a statué que les usagers récréatifs de drogues n'avaient pas droit à une protection en vertu de la législation sur les droits de la personne.

⁴ Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. Montréal (Ville); Québec (*Commission des droits de la personne*) c. Boisbriand [2000] 1 R.C.S. 665

⁵ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, article 25.

⁶ 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 voir note 4.

⁷ *Milazzo c. Autocar Connaisseur* [2003] 47 C.H.R.R. D/468. Plus récemment, le Tribunal a retenu cette conclusion dans l'affaire *Dennis c. Conseil de bande d'Eskasoni* (septembre 2008).

⁸ *Alberta (Human Rights and Citizenship Commission) c. Kellogg Brown & Root* [2007] ABCA 426. L'autorisation d'en appeler a été refusée par la Cour suprême du Canada le 29 mai 2008.

Malgré ces décisions, le débat à savoir si les consommateurs occasionnels ou récréatifs sont protégés en vertu de la législation sur les droits de la personne n'est pas clos et les tribunaux n'ont pas encore réglé la question de façon définitive.

Selon les tribunaux, il faut interpréter les motifs de distinction illicite inscrits dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de façon large, libérale et corrective, et il faut les interpréter et les appliquer conformément aux objectifs qu'ils visent. La législation canadienne sur les droits de la personne a pour objet de protéger contre la discrimination et de garantir les droits et libertés. En ce qui concerne l'emploi, elle a plus précisément pour objet d'éliminer l'exclusion arbitraire fondée sur des idées préconçues concernant des caractéristiques personnelles, lesquelles pourraient n'avoir aucun effet sur la capacité d'une personne à faire un travail. Lorsqu'on enquête sur une plainte de discrimination dans l'emploi fondée sur la déficience, on met l'accent sur les conséquences de la distinction, de l'exclusion ou de la préférence manifestée par un employeur.

Selon les particularités de chaque cas, la Commission continuera donc d'examiner les plaintes déposées par des employés qui ont fait l'objet de mesures disciplinaires ou qui ont été congédiés en raison d'un résultat positif à un test de dépistage de drogues, qu'il s'agisse d'une dépendance ou d'un usage récréatif.

La Commission peut également mener une enquête afin de déterminer si l'employeur a une politique ou une pratique de dépistage d'alcool et de drogues qui, par son objet ou son effet, est discriminatoire sur un motif de déficience réelle ou perçue (voir l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à la section « Références »).

5. Dépistage d'alcool et de drogues comme exigence professionnelle justifiée

À première vue, le dépistage d'alcool et de drogues est discriminatoire en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les employeurs peuvent toutefois appliquer certaines règles discriminatoires si elles constituent une exigence professionnelle justifiée.

Dans l'affaire *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*⁹, la Cour d'appel de l'Ontario a conclu à l'existence d'une distinction déterminante entre les tests de dépistage d'alcool et ceux pour les drogues. Les tests de dépistage d'alcool, dont l'alcootest, permettent de déterminer si les facultés d'une personne sont effectivement affaiblies au moment où elle passe le test. Autrement dit, si un test d'alcoolémie est effectué au travail, il permet d'établir si la personne est apte ou non à faire son travail. D'un autre côté, la Cour a déterminé que les tests de dépistage de drogues, dont l'analyse d'urine, ne permettent pas de déterminer si la personne est sous l'influence

⁹ *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*, voir note 2.

de la drogue au moment du test. Un test de dépistage de drogues ne peut que déceler la consommation passée de drogues. Un employeur qui fait passer un test de ce genre ne peut donc pas déterminer si une personne travaille avec des facultés affaiblies à ce moment précis ni si ses facultés sont susceptibles de s'affaiblir pendant ses heures de travail.

Si le dépistage fait partie d'un plus vaste programme d'évaluation de l'état de santé, d'encadrement et de soutien, un employeur peut faire subir un test de dépistage **d'alcool** dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- dépistages aléatoires, chez les employés qui occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité;
- pour un « motif raisonnable », si un employé se présente au travail sans être apte à remplir ses fonctions et qu'il y a des signes évidents de consommation de substances;
- après un grave incident ou accident, s'il y a des signes évidents que l'employé peut y avoir contribué par un acte ou une omission;
- à la suite d'un traitement contre l'alcoolisme ou de la divulgation d'un problème actuel d'abus d'alcool ou de dépendance à cette substance.

Si le dépistage fait partie d'un plus vaste programme d'évaluation de l'état de santé, d'encadrement et de soutien, un employeur peut faire subir un test de dépistage de **drogues** dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- pour un « motif raisonnable », si un employé se présente au travail sans être apte à remplir ses fonctions et qu'il y a des signes évidents de consommation de substances;
- après un grave incident ou accident, s'il y a des signes évidents que l'employé peut y avoir contribué par un acte ou une omission;
- à la suite d'un traitement contre la toxicomanie ou de la divulgation d'un problème actuel d'abus de drogues ou de dépendance à une telle substance (normalement, il incombe à un médecin ou à un professionnel en toxicomanie de déterminer si un certain employé doit passer des tests de suivi).

De plus, conformément à une décision rendue en 2003 par le Tribunal canadien des droits de la personne¹⁰, les exploitants d'autocars nolisés peuvent soumettre leurs chauffeurs à des tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues avant l'embauche puis de manière aléatoire, à condition de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés pour lesquels ces tests révèlent une dépendance aux drogues ou à l'alcool. La Commission a décidé d'appliquer également cette règle aux entreprises de camionnage.

¹⁰ *Milazzo c. Autocar Connaisseur*, voir note 7.

Si un employeur, autre que les exploitants d'autocars nolisés et d'entreprises de camionnage, juge qu'il est en mesure de justifier le fait de soumettre ses employés occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité à des tests de dépistage avant l'embauche ou de manière aléatoire, la Commission prendra notamment en considération les facteurs suivants afin de déterminer si ces tests constituent une exigence professionnelle justifiée :

- si les employés sont soumis à une surveillance immédiate;
- si on peut recourir à des solutions moins envahissantes que les tests de dépistage d'alcool et de drogues pour déterminer si les facultés des employés qui occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité sont affaiblies au travail;
- s'il est prouvé qu'il y a de nombreux cas d'usage de drogues dans le milieu de travail ou dans l'industrie;
- si l'employeur offre, à ses frais, un programme de réadaptation complet;
- si l'employeur est tenu de se conformer à des lois ou à une réglementation telles que la législation sur la santé et la sécurité au travail ou la réglementation du département des Transports des États-Unis.

6. Pratiques particulières de dépistage d'alcool et de drogues

6.1 Test de dépistage d'alcool et de drogues avant l'embauche

Un test de dépistage d'alcool et de drogues constitue une forme d'examen médical. Tout examen ou prise de renseignements de nature médicale pour des besoins professionnels doit se limiter à déterminer l'aptitude d'une personne à s'acquitter des fonctions essentielles de son poste. Par conséquent, l'employeur doit démontrer que le dépistage d'alcool ou de drogues avant l'embauche est un moyen efficace d'évaluer la capacité d'un postulant à s'acquitter des responsabilités d'un poste. Étant donné qu'un résultat positif à un test de dépistage avant l'embauche ne permet pas de prédire si la personne concernée aura éventuellement les facultés affaiblies au travail, il est possible qu'on ne puisse prouver que ce genre de test est raisonnablement nécessaire pour atteindre l'objectif légitime d'embaucher des travailleurs aptes¹¹.

Les tests de dépistage d'alcool et de drogues avant l'embauche ne sont autorisés qu'en certaines circonstances, comme lorsqu'une personne admet un problème présent ou récent d'abus de drogues ou d'alcool, ou que les résultats d'un examen médical préalable à l'embauche permettent raisonnablement de croire qu'une personne peut abuser de drogues ou d'alcool et peut par conséquent devenir inapte à s'acquitter de sa tâche. De plus, les entreprises d'autocars nolisés et de camionnage peuvent

¹¹ *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*, voir note 2.

soumettre les chauffeurs à des tests de dépistage d'alcool et de drogues avant de les embaucher¹².

Toutefois, un employeur ne peut pas systématiquement retirer l'offre d'emploi qu'il a faite à des postulants ayant obtenu un résultat positif à leur test de dépistage sans d'abord régler la question des mesures d'adaptation¹³.

Les postulants qui ont signé une renonciation dans laquelle ils acceptent de se soumettre à un test de dépistage avant l'embauche pourraient tout de même déposer une plainte s'ils ont été traités de manière injuste ou si on leur refuse un emploi parce que les résultats du test de dépistage sont positifs.

6.2 Test aléatoire de dépistage d'alcool et de drogues

Comme les tests de dépistage de drogues ne permettent pas de mesurer l'actuel degré d'affaiblissement des facultés, mais seulement de confirmer le fait qu'un individu a été exposé à de la drogue à un moment donné (l'exposition peut dater de plusieurs semaines), des résultats positifs à ces tests ne permettent pas de conclure qu'un employé s'est présenté au travail avec les facultés affaiblies. Par conséquent, on ne peut faire valoir que des tests aléatoires de dépistage de drogues sont raisonnablement nécessaires pour s'assurer que les employés ne sont pas sous l'emprise de drogues lorsqu'ils sont au travail¹⁴. Encore une fois, une exception est prévue dans le cas des chauffeurs d'autobus et des camionneurs.

Dans la mesure où les employés sont avisés que les tests de dépistage d'alcool constituent une condition d'emploi, on pourrait permettre à l'employeur d'imposer un test aléatoire aux employés qui occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité, mais seulement si l'employeur prend des mesures d'adaptation à l'égard de ceux dont le test de dépistage est positif et qui ont une dépendance à l'alcool¹⁵.

Il serait déraisonnable d'imposer des tests aléatoires de dépistage d'alcool à des employés qui n'occupent pas un poste critique sur le plan de la sécurité.

¹² *Milazzo c. Autocar Connaisseur*, voir note 7.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*, voir note 2.

¹⁵ *Ibid.*

6.3 Test de dépistage d'alcool et de drogues pour un motif raisonnable ou à la suite d'un incident

À la suite d'un incident ou d'un accident ou pour un autre motif raisonnable, il peut être acceptable dans certaines circonstances de procéder à un test de dépistage dans un milieu de travail où la sécurité est importante. Par exemple, à la suite d'un grave accident, d'un accident évité de justesse ou d'un rapport faisant état d'un comportement dangereux, l'employeur voudra, en toute légitimité, vérifier si l'employé a consommé des substances susceptibles d'avoir contribué à l'accident ou à l'incident.

Lorsqu'il est justifié de le faire, l'employeur doit effectuer les tests de dépistage à la suite d'un accident dès que les circonstances le lui permettent raisonnablement. Toutefois, il ne peut effectuer de tels tests si on peut prouver que les actes ou les omissions de l'employé n'ont pas pu contribuer à l'accident (par exemple, si un bris mécanique ou un bris de structure en est la cause).

Les tests de dépistage peuvent aussi être acceptables lorsqu'un employé se présente au travail sans être apte à remplir ses fonctions et que l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il a un problème d'abus d'alcool ou de drogue. Dans la mesure où le dépistage s'inscrit dans un plus vaste programme d'évaluation médicale, de suivi et de soutien, l'employeur peut généralement établir qu'il est nécessaire d'effectuer un test de dépistage pour un motif raisonnable ou à la suite d'un incident afin de répondre aux normes élevées de sécurité qui s'imposent dans un environnement où le risque est un enjeu délicat.

Bien que les tribunaux n'aient pas fourni une orientation claire à ce sujet, un employeur peut invoquer l'exigence professionnelle justifiée pour légitimer des tests de dépistage pour un motif raisonnable ou à la suite d'un incident ou d'un accident imposés à des employés qui n'occupent pas des postes critiques sur le plan de la sécurité. Le dépistage doit uniquement être envisagé lorsque le comportement d'un employé au travail fournit des motifs raisonnables de croire que ses facultés sont affaiblies par la drogue ou l'alcool.

Il n'est pas nécessaire qu'un employeur s'en remette aux tests de dépistage lorsqu'un employé se présente au travail sans être apte à remplir ses fonctions et qu'on le soupçonne de consommer de l'alcool et des drogues. En cas de motif raisonnable, on peut s'y prendre autrement, comme de demander un examen médical, d'aiguiller cet employé vers des services de consultation ou des programmes d'aide aux employés, d'effectuer une supervision particulière et d'imposer des mesures disciplinaires adaptées.

6.4 Divulgence de la consommation d'alcool ou de drogues

Dans le cadre des vérifications faites pour établir si une personne est apte à occuper un poste critique sur le plan de la sécurité, un employeur peut demander aux employés

de fournir des renseignements médicaux en remplissant un questionnaire avant l'embauche ou un formulaire de demande d'emploi ou en subissant un examen médical. Ces documents peuvent poser des questions sur la consommation d'alcool ou de drogues.

Un employeur peut obliger les employés occupant un poste critique sur le plan de la sécurité à divulguer leur consommation présente ou passée d'alcool et de drogues, ainsi que tout problème passé d'abus d'alcool dans les cinq ou six dernières années ou de drogues dans les six dernières années, puisque, passé ce délai, le risque de rechute n'est pas plus grand que le risque qu'un membre de la population en général développe une dépendance¹⁶.

En règle générale, les employés qui occupent un poste non critique sur le plan de la sécurité n'ont pas à divulguer une dépendance passée à l'alcool ou à la drogue, à moins que l'employeur puisse établir qu'une telle divulgation constitue une exigence professionnelle justifiée.

Le congédiement systématique ou le refus d'embaucher par suite de la divulgation d'une dépendance passée ou présente à l'alcool ou aux drogues constitue un manquement à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans la plupart des cas, l'omission de divulguer sa consommation d'alcool ou de drogues ou une dépendance à ces substances n'est pas un motif de congédiement, puisque le déni peut être un symptôme de l'alcoolisme ou de la toxicomanie.

Un employé qui demande de l'aide en raison d'un problème de consommation d'alcool ou de drogues ne doit pas faire l'objet de mesures disciplinaires pour avoir cherché de l'aide.

7. Obligation de prendre des mesures d'adaptation et contrainte excessive

Dans les rares circonstances où le dépistage est justifié, l'employeur devra prendre des mesures d'adaptation pour les employés dont le test donne un résultat positif, tant qu'elles ne constituent pas une contrainte excessive. La *Loi* prévoit la prise de mesures d'adaptation individualisées. Il est peu probable qu'un employeur puisse respecter cette exigence s'il adopte une politique qui prévoit un congédiement ou une réaffectation systématique, ou qui impose des conditions strictes de réintégration indépendamment de la situation de la personne.

¹⁶ *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*, voir note 2.

L'ampleur des mesures d'adaptation qu'un employeur doit prendre pour un employé qui a une dépendance à l'alcool ou aux drogues dépend de divers facteurs, dont :

- les préoccupations liées à la santé et à la sécurité;
- les efforts déployés par le passé pour fournir des mesures d'adaptation;
- la réponse aux traitements et programmes antérieurs, et le pronostic;
- la nature et la gravité de l'infraction;
- le coût des mesures d'adaptation requises;
- la taille de l'entreprise;
- la situation économique de l'employeur;
- la disponibilité de postes qui ne sont pas critiques sur le plan de la sécurité.

Dans la plupart des cas, les mesures d'adaptation doivent comprendre une consultation avec un professionnel en toxicomanie afin de déterminer si l'employé ou le postulant a effectivement une dépendance à l'alcool ou aux drogues. Si tel est le cas, l'employeur doit également offrir le soutien nécessaire pour permettre à l'employé de suivre un traitement ou un programme de réadaptation. Lorsqu'il s'agit d'un poste critique sur le plan de la sécurité, l'employeur pourrait en toute légitimité démettre temporairement un employé qui consomme de façon régulière des drogues ou de l'alcool ou qui a eu un récent problème de consommation abusive.

Une fois la réadaptation terminée avec succès, l'employé doit être réintégré dans ses fonctions. Les tests de suivi, menés à intervalles raisonnables, peuvent constituer une condition au maintien en poste lorsque la sécurité demeure d'une importance fondamentale. Si les tests de suivi révèlent que la personne continue de consommer de la drogue ou de l'alcool, l'employeur pourrait légitimement prendre d'autres mesures, pouvant aller jusqu'au congédiement. Toutefois, étant donné la nature de la dépendance aux drogues et à l'alcool, le risque de rechute est grand. Dans certaines circonstances, on peut attendre d'un employeur qu'il propose des mesures d'adaptation aux employés qui continuent à consommer des drogues ou de l'alcool de manière abusive, pour autant que ces mesures ne lui imposent pas une contrainte excessive.

La meilleure façon pour un employeur de prouver qu'il y a contrainte excessive est de démontrer que l'employé continue de consommer malgré sa participation à des programmes de réadaptation complets, financés par l'employeur.

Si un professionnel en toxicomanie détermine que l'employé **n'a pas** de dépendance à l'alcool ou aux drogues, ce dernier doit être réintégré dans son poste et des mesures disciplinaires appropriées peuvent être prises. Les sanctions qui seront opportunes en cas de manquement à la politique relative à la drogue et à l'alcool d'un employeur dépendent des faits en cause, dont la nature et la gravité de l'infraction, l'existence d'infractions précédentes et les résultats de programmes correctifs antérieurs.

Les « ententes de la dernière chance », que l'on demande aux employés de signer à la suite d'un résultat positif à un dépistage ou à leur retour d'un traitement, ne seront pas

appliquées par la Commission canadienne des droits de la personne. Le fait qu'un employé accepte la possibilité de perdre son emploi si son comportement pose à nouveau problème et qu'il ait renoncé à son droit de porter plainte en vertu de la législation sur les droits de la personne « ne confirme pas, en soi, s'il y a eu un respect suffisant de l'obligation de prendre des mesures d'accommodement établie par la législation d'application générale en matière des droits de la personne, législation à laquelle les parties ne peuvent pas se soustraire »¹⁷. La Commission doit analyser chaque cas afin d'établir si l'employeur a pris des mesures d'adaptation sans qu'il en résulte une contrainte excessive¹⁸. La signature d'une « entente de la dernière chance » est un facteur qui est pris en considération par la Commission dans son analyse.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation a des limites, surtout lorsqu'un employé tente sciemment de tromper son employeur. Le fait de nier l'ampleur de la consommation de drogues ou d'alcool est souvent un symptôme d'une dépendance. Toutefois, les mesures d'adaptation dépendent de la volonté de l'employé, qui doit se prendre en main et demander de l'aide¹⁹. Comme l'a indiqué la Cour suprême²⁰, la recherche d'un compromis fait intervenir plusieurs parties²¹ et exige la participation active de l'employé. La dissimulation d'une déficience par un employé peut annuler l'obligation de fournir des mesures d'adaptation, particulièrement dans les cas où l'employé nie continuellement sa consommation de drogues ou d'alcool.

Un employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Cependant, si l'employé n'est pas prêt à participer sérieusement à l'un ou l'autre des processus d'adaptation proposés ou à toutes les mesures offertes, l'employeur pourrait démontrer qu'il y a contrainte excessive. L'employé doit jusqu'à un certain point accepter la responsabilité de son propre comportement, surtout si celui-ci est lié à la consommation de drogues ou d'alcool²².

¹⁷ *Milazzo v. Autocar Connaisseur* (No. 3) [2005] 51 C.H.R.R.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Benoit c. Bell Canada*, [2004] 51 C.H.R.R.

²⁰ *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] A.C.S. 75.

²¹ Les syndicats peuvent avoir un rôle à jouer dans le processus d'adaptation, notamment en assurant des services de consultation, en aidant à déterminer les mesures d'adaptation appropriées, en faisant des représentations pendant les négociations à l'égard des contrats d'emploi continu et autres mesures disciplinaires.

²² *Benoit c. Bell Canada*, voir note 19.

Si un employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé consomme de la drogue ou de l'alcool de façon abusive ou si un employé obtient un résultat positif à un test de dépistage et qu'il refuse d'admettre sa consommation de drogue ou d'alcool ou de suivre un traitement, cela ne constitue pas en soi une contrainte excessive qui justifierait un renvoi immédiat. Avant de congédier un employé, l'employeur doit démontrer qu'il a averti l'employé par des mesures disciplinaires progressives, et que ce dernier est incapable de répondre aux exigences essentielles liées à son poste.

8. Éléments d'analyse de la conformité

En plus des nombreux facteurs exposés dans la présente politique, la Commission peut aussi prendre en considération certains des éléments suivants au moment d'analyser une politique de dépistage :

- L'employeur avise-t-il les postulants et les employés de cette exigence? L'employeur doit expliquer clairement aux employés et aux postulants dans quelles circonstances ils pourraient devoir se soumettre à un test de dépistage.
- Les échantillons sont-ils prélevés par des personnes compétentes et les analyses sont-elles effectuées par un laboratoire accrédité?
- L'employeur a-t-il mis en place un processus permettant aux employés et aux postulants de discuter des résultats de leur test avec un professionnel de la santé ou un médecin examinateur? Tous les résultats non négatifs devraient être évalués afin de déterminer s'il y a une raison, outre la consommation de drogues ou d'alcool, pouvant expliquer les résultats. Une seconde analyse de l'échantillon devrait être effectuée par un laboratoire accrédité pour assurer l'impartialité et l'exactitude des résultats initiaux.
- L'employeur a-t-il mis en place des procédures afin d'assurer la confidentialité des résultats? La documentation relative aux tests de dépistage doit être conservée dans un dossier confidentiel, distinct des autres dossiers du personnel.

9. Conclusion

Outre la consommation abusive d'alcool ou de drogues, il existe bien d'autres causes, telles que la fatigue, le stress, l'anxiété et les problèmes personnels, susceptibles d'expliquer les facultés affaiblies d'un employé et de compromettre la sécurité au travail. La Commission encourage les employeurs à adopter des programmes et des politiques qui visent à détecter un affaiblissement des facultés d'un employé et à cerner les risques pour la sécurité et qui favorisent des mesures correctives plutôt que punitives. L'employeur devrait envisager d'adopter d'une politique globale de santé au travail, laquelle comprendrait notamment un programme d'aide aux employés, des programmes de prévention de la toxicomanie et de promotion de la santé, des services

de consultation et d'aiguillage en dehors du milieu de travail, ainsi que des mécanismes d'encadrement par des collègues ou des superviseurs

La présente politique a été approuvée par la Commission et est entrée en vigueur le 29 septembre 2009.

Références

Articles pertinents de la Loi canadienne sur les droits de la personne

Article 2

La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

Article 25

« déficience » : Déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue.

Article 7

Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.

Article 10

Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur [ou] pour l'association patronale [...] :

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
- b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les réaffectations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

Article 15

(1) Ne constituent pas des actes discriminatoires :

- a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées;

(2) Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, [...] s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la

personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

Jurisprudence

Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. Gouvernement de la Colombie-Britannique et Service Employees' Union (Meiorin)

Dans l'affaire *Meiorin*²³, la Cour suprême du Canada a défini le critère à utiliser pour déterminer si un employeur a prouvé l'existence d'une exigence professionnelle justifiée et satisfait à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation lorsque celles-ci n'imposent pas une contrainte excessive. En vertu de ce critère, il faut répondre aux questions suivantes :

- L'employeur a-t-il adopté la politique ou la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause?
- L'employeur a-t-il adopté la politique ou la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail?
- La politique ou la norme est-elle raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail?

Ce dernier élément impose à l'employeur la tâche de démontrer que la politique ou la norme adoptée constitue le moyen le moins discriminatoire d'atteindre le but ou l'objectif lié aux emplois particuliers visés par la politique ou la norme. L'élément oblige en outre l'employeur à démontrer qu'il lui est impossible de répondre aux besoins des employés en cause sans subir une contrainte excessive.

Par suite de l'affaire *Meiorin*, les employeurs doivent démontrer que toutes les normes et les politiques présumées discriminatoires ont un but rationnellement lié au travail ou aux services, qu'elles ont été adoptées de bonne foi et qu'elles sont raisonnablement nécessaires. L'enquête relative à une plainte concernant les droits de la personne doit également déterminer si la norme a pour effet d'exclure les membres d'un groupe particulier en raison d'impressions ou de traiter un ou plusieurs groupes plus sévèrement que d'autres sans motif apparent. Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a répondu à chacun des éléments du critère défini par la Cour.

²³*Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. Gouvernement de la Colombie-Britannique et le Service Employees' Union*, [1999] 3 R.C.S. 3.

Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée

Dans l'affaire *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*²⁴, la Cour d'appel de l'Ontario a conclu à l'existence d'une distinction déterminante entre les tests de dépistage d'alcool et ceux pour les drogues. Les tests de dépistage d'alcool, dont l'alcootest, permettent de déterminer si les facultés d'une personne sont effectivement affaiblies au moment où elle passe le test. Autrement dit, si un test d'alcoolémie est effectué au travail, il permet d'établir si la personne est apte ou non à faire son travail. D'un autre côté, la Cour a déterminé que les tests de dépistage de drogues, dont l'analyse d'urine, ne permettent pas de déterminer si la personne est sous l'influence de la drogue au moment du test. Un test de dépistage de drogues ne peut que déceler la consommation passée de drogues. Un employeur qui fait passer un test de ce genre ne peut donc pas déterminer si une personne travaille avec des facultés affaiblies à ce moment précis ni si ses facultés sont susceptibles de s'affaiblir pendant ses heures de travail.

Cette distinction établie, la Cour a conclu que l'on pouvait permettre les tests aléatoires de dépistage de la consommation d'alcool imposés à des employés occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité. De l'avis de la Cour, les employeurs peuvent légitimement prendre des mesures pour déterminer si l'alcool a affaibli les facultés des employés qui occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité et qui travaillent sans supervision ou sous une supervision limitée.

Toutefois, puisque le dépistage de drogues ne peut mesurer l'affaiblissement ni présent ni futur ou probable des facultés au travail, la Compagnie pétrolière impériale Ltée ne pouvait prétendre que les tests imposés avant l'embauche ou de manière aléatoire à des employés occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité (ou d'autres postes) étaient raisonnablement nécessaires pour atteindre l'objectif légitime d'aménager un lieu de travail sûr (troisième volet du critère de la Cour suprême). En outre, il n'a pas été établi, selon la Cour d'appel de l'Ontario, que les programmes de dépistage de drogues réduisent efficacement la consommation de drogues, les accidents de travail ou les problèmes de rendement.

La Cour a soutenu que le dépistage de drogues effectué pour une raison valable, à la suite d'un accident, pour l'obtention d'une certification ou après la réintégration d'un employé dans un poste, pouvait être permis s'il est nécessaire en tant qu'élément d'un processus plus général d'évaluation de l'abus de drogues.

Milazzo c. Autocar Connaisseur

En 2003, le Tribunal canadien des droits de la personne a déclaré que les exploitants d'autocars nolisés pouvaient soumettre leurs chauffeurs à des tests de dépistage de

²⁴*Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*, voir note 2.

drogues et de l'alcool effectués avant l'embauche ou de manière aléatoire, à condition de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés qui auraient une dépendance à ces substances. Dans l'affaire *Milazzo c. Autocar Connaisseur*²⁵, le Tribunal a statué qu'à première vue, les tests de dépistage de drogues effectués avant l'embauche ou de manière aléatoire paraissaient discriminatoires, mais qu'ils pouvaient être considérés comme une exigence professionnelle justifiée lorsque les employés occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité et travaillent sans supervision ou sous une supervision limitée. Le Tribunal a admis que, même si les résultats positifs d'un dépistage de drogues n'indiquent pas nécessairement que les facultés d'un chauffeur d'autobus étaient affaiblies au travail, ces résultats constituaient un « signal d'alarme ». En s'appuyant sur les éléments de preuve dont il était saisi, le Tribunal a affirmé que les tests de dépistage de drogues constituent « une façon légitime de promouvoir la sécurité routière », puisqu'ils permettent d'identifier les chauffeurs susceptibles d'avoir un accident. Le Tribunal a également déclaré que l'existence d'une politique de dépistage de drogues ferait en sorte que certains employés renonceraient à consommer de la drogue et de l'alcool en milieu de travail, et que la compagnie était tenue de se conformer à la réglementation du département des Transports des États-Unis.

Par suite de cette décision rendue par le Tribunal, les exploitants d'autocars peuvent soumettre leurs chauffeurs à des tests de dépistage d'alcool et de drogues avant l'embauche ou de manière aléatoire, à la condition de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés qui ont une dépendance à ces substances. La Commission a décidé d'appliquer également la décision du Tribunal aux entreprises de camionnage.

²⁵*Milazzo c. Autocar Connaisseur*, voir note 7.