

## *Irving Pulp & Paper Ltd.* : La Cour suprême prend position sur les tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail

PAR LE GROUPE DE DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ET DES DROITS DE LA PERSONNE

C'est une Cour suprême divisée qui a rendu jugement vendredi dernier dans l'affaire *C.P.E., Local 30 v. Irving Pulp & Paper, Ltd.*, 2013 SCC 34, se prononçant pour la première fois sur la question des tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail syndiqué.

L'affaire découlait d'une politique de tests aléatoires de dépistage d'alcool instaurée par Irving Pulp & Paper dans l'exercice de ses droits de gérance. La politique en cause s'appliquait aux employés occupant des postes à risque pour la sécurité dans une usine de papier kraft reconnue comme étant un milieu de travail dangereux. Le syndicat a déposé un grief pour le compte d'un salarié aléatoirement sélectionné s'étant vu contraint de subir un test de dépistage en vertu de la politique. Le grief a été accueilli par le Conseil d'arbitrage, principalement au motif que l'employeur n'avait pas réussi à démontrer la présence d'un problème sérieux d'abus d'alcool au travail qui rendrait l'imposition d'une telle règle raisonnable en vertu des droits de gérance (au cours des 15 années précédant le dépôt du grief, un total de huit incidents où les employés étaient sous l'influence de l'alcool furent répertoriés). Les cours du Nouveau-Brunswick ont infirmé la décision au motif qu'il y avait eu erreur dans l'application de la loi.

L'opinion majoritaire ratifie une série de décisions arbitrales permettant de soumettre à des tests aléatoires de dépistage d'alcool les employés occupant des postes à risque pour la sécurité dans un milieu de travail dangereux, pour un motif sérieux et dans des circonstances strictement limitées.

L'opinion majoritaire insiste particulièrement sur le fait qu'en milieu syndiqué, à défaut de négocier une politique de dépistage de drogues et d'alcool avec le syndicat, l'employeur doit soumettre toute politique instaurée unilatéralement suite à l'exercice de ses droits de gérance au test du caractère raisonnable énoncé dans *KVP Co. (1965)*, 16 L.A.C. 73.

La majorité de la Cour considère que la décision « Nanticoke » (*Re Imperial Oil Ltd. and C.E.P., Local 900* (2006), 157 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 225 (M. Picher)) établit le consensus qui règne parmi les arbitres canadiens concernant le droit d'un employeur d'instaurer une politique sur les tests de dépistage de drogues et d'alcool *dans l'exercice de ses droits de gérance*; la majorité rappelle qu'un employeur et un syndicat sont bien évidemment libres de s'entendre sur une politique sur les tests de dépistage d'alcool et de drogues dans leur convention collective.

Selon la majorité, la jurisprudence arbitrale canadienne retient que les droits de gérance permettent les tests de dépistage de drogues et d'alcool dans les milieux de travail intrinsèquement dangereux dans deux circonstances :

## Heenan Blaikie

Heenan Blaikie S.E.N.C.R.L., SRL  
Avocats | Agents de brevets et de marques de commerce  
[heenanblaikie.com](http://heenanblaikie.com)

- les tests de dépistage « pour cause » auxquels sont soumis individuellement les employés lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'ils pourraient être sous l'influence de drogues ou d'alcool; lorsqu'un employé est impliqué dans un accident ou tout autre incident engendrant des préoccupations concernant la sécurité; et en tant que condition dans une entente de retour au travail négociée avec le syndicat. Dans ce cas, *l'entente peut comporter une clause permettant de soumettre l'employé à des tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool.*
- si un employeur arrive à démontrer qu'il existe un problème généralisé d'abus de drogues ou d'alcool dans un milieu de travail intrinsèquement dangereux, les tests aléatoires de dépistage de drogues ou d'alcool pourront être autorisés.

La majorité de la Cour considère que la décision du Conseil d'arbitrage consiste en une application raisonnable de ces principes tirés de la jurisprudence arbitrale. Ainsi, les tribunaux inférieurs n'auraient pas dû intervenir et infirmer la décision du Conseil. La majorité du Conseil a fondé en grande partie sa décision sur le fait que l'employeur n'a pas réussi à démontrer chez Irving Pulp & Paper Ltd. un problème généralisé d'abus d'alcool parmi les employés.

En parvenant à cette conclusion, la majorité de la Cour cite avec approbation deux décisions arbitrales dans lesquelles une politique sur les tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool fut jugée valide. Dans l'une de ces décisions (*Greater Toronto Airports Authority v. Public Service Alliance of Canada, Local 0004*, [2007] C.L.A.D. No. 243 (QL) (Devlin)), l'employeur s'est appuyé sur une preuve détaillée telle que la présence de contenants d'alcool vides sur les lieux du travail, de nombreux cas où des employés furent trouvés en train de consommer de l'alcool sur les lieux du travail ou alors qu'ils dégageaient une odeur d'alcool, ainsi que plusieurs incidents non rapportés d'abus d'alcool au travail.

Dans l'autre décision (*Communications, Energy and Paper Workers Union of Canada, Local 777 v. Imperial Oil Ltd.* (T.J. Christian), 27 mai 2000 (non rapportée)), l'employeur a adopté sa politique en s'appuyant sur les résultats d'un sondage mené par une firme indépendante auprès de ses salariés et portant sur les incidents reliés à la consommation d'alcool, qu'ils soient réels ou évités de justesse. Les résultats ainsi obtenus démontraient un taux disproportionnellement

élevé d'accidents causés par un abus de substances, avec 2,7 % des employés révélant avoir eux-mêmes frôlé un accident dû à la consommation d'alcool au cours de l'année précédant le sondage. Le Conseil d'arbitrage saisi du grief a considéré qu'un tel sondage constituait un fondement rationnel suffisant qui justifiait l'adoption, par l'employeur, d'une politique de tests de dépistage aléatoires.

Ainsi, rien dans l'opinion majoritaire de la Cour suprême ne limite le droit d'un employeur d'instaurer une politique raisonnable de tests de dépistage « pour cause » ou encore d'instaurer une politique de tests de dépistage aléatoires dans un milieu de travail dangereux dans la mesure où l'employeur établit l'existence d'un problème généralisé de consommation de drogues ou d'alcool dans le milieu de travail.

De son côté, la minorité considère plutôt la question du dépistage de drogues et d'alcool dans un milieu de travail dangereux comme impliquant non seulement l'employeur, les employés et le syndicat, mais aussi le public et les risques environnementaux que peuvent engendrer des accidents dans ces milieux de travail dangereux. La minorité considère que la décision du Conseil arbitral ne rencontre pas le critère de la décision raisonnable vu son application erronée de la jurisprudence en matière de tests de dépistage de drogues et d'alcool, particulièrement quant au fardeau de preuve imposé à l'employeur afin de justifier sa politique de tests de dépistage aléatoires. Le Conseil a par ailleurs erré en omettant d'énoncer la raison pour laquelle il n'avait pas suivi cette tendance jurisprudentielle.

La minorité énonce également que le Conseil arbitral a rendu une décision déraisonnable en considérant le nombre relativement faible (10 % annuellement) de salariés testés aléatoirement en vertu de la politique d'Irving pour conclure que l'employeur ne considérait pas qu'il y avait un problème sérieux de consommation au sein de l'entreprise. La minorité considère plutôt que l'effet dissuasif souhaité par l'instauration de la politique pouvait raisonnablement être atteint avec le nombre relativement faible d'employés testés, le seuil établi n'étant pas marginal en ce qui a trait aux tests aléatoires de dépistage d'alcool. Au surplus, requérir un seuil de tests plus élevé aurait pour effet d'augmenter l'intrusion dans la vie privée déjà contestée par le syndicat.

## CONCLUSIONS

- Fait important : tant l'opinion majoritaire que minoritaire ont rejeté la distinction alléguée entre les différents milieux de travail dangereux basée sur leur degré de dangerosité.
- Globalement, le résultat obtenu dans *Irving Pulp & Paper Ltd.* permet de conclure que les employeurs peuvent continuer à soumettre certains employés à des tests de dépistage pour cause lorsque ces derniers œuvrent dans des milieux de travail dangereux et qu'ils peuvent également tester aléatoirement les employés de ces mêmes milieux de travail dans la mesure où il est démontré que ce milieu présente un problème d'abus de substances. Bref, cette position vient confirmer une des approches de la jurisprudence arbitrale canadienne, et non pas instaurer de nouvelles règles concernant les tests de dépistage de drogues et d'alcool.
- La majorité souligne que les parties sont libres de négocier leurs propres règles relativement aux tests de dépistage de drogues et d'alcool et de les inclure dans leur convention collective. Ces règles pourraient différer de celles limitant les tests de dépistage de drogues et d'alcool sous une clause générale de « droits de gréance ». Les juges minoritaires ne sont pas en désaccord avec cette proposition. Les règles négociées devront, bien évidemment, prendre en considération le devoir d'accommodement raisonnable envers les employés ayant des problèmes d'abus de substances.

### Les bureaux de Heenan Blaikie au Canada

Calgary	+1 403 232.8223
Montréal	+1 514 846.1212
Ottawa	+1 613 236.1668
Québec	+1 418 524.5131
Sherbrooke	+1 819 346.5058
Toronto	+1 416 360.6336
Trois-Rivières	+1 819 373.7000
Vancouver	+1 604 669.0011
Victoria	+1 250 381.9321

### International

Paris	+33 (0)1 40 69 26 50
-------	----------------------

Les textes publiés dans *focus* ne constituent pas un avis juridique et ne sauraient être interprétés comme créant un lien de droit entre le lecteur, les auteurs et l'éditeur. Leur contenu n'est pas exhaustif, ni à l'abri d'erreurs. Les avis et interprétations exprimés sont propres aux auteurs et n'engagent aucunement la responsabilité de Heenan Blaikie S.E.N.C.R.L., S.R.L.

© 2013, Heenan Blaikie S.E.N.C.R.L., S.R.L.