

## LE DÉPISTAGE DES DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL

Nancy Holmes  
Karine Richer  
Division du droit et du gouvernement

Le 28 février 2008

**Le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement travaille exclusivement pour le Parlement, effectuant des recherches et fournissant des informations aux parlementaires et aux comités du Sénat et de la Chambre des communes. Entre autres services non partisans, il assure la rédaction de rapports, de documents de travail et de bulletins d'actualité. Les analystes peuvent en outre donner des consultations dans leurs domaines de compétence.**

**THIS DOCUMENT IS ALSO  
PUBLISHED IN ENGLISH**

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION .....	1
LES TECHNIQUES .....	2
L'INFLUENCE AMÉRICAINE .....	3
A. Le dépistage des drogues et la Cour suprême des États-Unis.....	4
LE CADRE JURIDIQUE CANADIEN .....	6
A. La <i>Charte canadienne des droits et libertés</i> .....	7
1. Article 7 .....	7
2. Article 8 .....	9
3. Article 15 .....	10
4. Article premier .....	11
B. La <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> .....	12
C. Législation concernant les normes d'emploi et conventions collectives.....	14
D. La <i>Loi sur la protection de la vie privée</i> .....	15
POLITIQUE ET JURISPRUDENCE CANADIENNES EN DÉVELOPPEMENT .....	16
A. Le secteur des transports.....	16
1. <i>Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc.</i> .....	18
B. Autres employeurs du secteur privé.....	19
1. <i>Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Limitée</i> .....	19
2. <i>Kootenay Boundary Regional Hospital c. BC Nurses' Union</i> .....	21
3. <i>Alberta c. Kellogg Brown &amp; Root</i> .....	22
C. Droit pénal et pénitenciers fédéraux .....	24
D. Les Forces canadiennes.....	27
CONCLUSION.....	28
BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE.....	29



CANADA

LIBRARY OF PARLIAMENT  
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

## LE DÉPISTAGE DES DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL<sup>(1)</sup>

### INTRODUCTION

Le débat sur le dépistage obligatoire des drogues chez les employés comme moyen d'assurer des milieux de travail libres de drogues et d'alcool s'intensifie au Canada, particulièrement dans les secteurs critiques pour la sécurité, et en grande partie en raison de l'influence des États-Unis, où ce type de dépistage est beaucoup plus répandu.

Les partisans du dépistage obligatoire au travail insistent généralement sur l'importance de la sécurité et de la productivité. Certains affirment par exemple que les personnes chez lesquelles le dépistage révèle la présence de drogues et d'alcool en milieu de travail s'absentent plus souvent et ont un moindre rendement que les autres employés et qu'elles constituent une menace pour la sécurité au travail et, à l'occasion, pour le public. Par contre, les adversaires du dépistage des drogues estiment que même s'il est louable de vouloir assurer un milieu de travail sain, sécuritaire et productif, le dépistage obligatoire entraîne des coûts sociaux trop élevés. Ils soulignent que le dépistage des drogues constitue une atteinte à l'intégrité physique de la personne et au droit à la vie privée. Ils avancent aussi que les programmes de dépistage sont discriminatoires, du fait qu'ils sont fondés sur une incapacité réelle ou perçue. Il faut donc voir s'il est possible de trouver un équilibre entre le besoin de sécurité au travail et de sécurité du public, d'une part, et la vie privée et les droits de la personne des particuliers, d'autre part. La question, cependant, laisse supposer qu'il existe au pays un important problème de drogues et d'alcool au travail et que le dépistage des drogues constitue le meilleur moyen d'y remédier.

Le présent document vise à donner un aperçu du cadre juridique lié au dépistage obligatoire des drogues et de l'alcool au travail au Canada et, dans une moindre mesure, aux États-Unis; on s'attardera en particulier à l'évolution de la jurisprudence ainsi qu'à certaines questions plus litigieuses s'y rapportant.

---

(1) Le présent document reprend certaines parties du bulletin d'actualité intitulé « Le dépistage des drogues : répercussions juridiques », d'avril 1990.

## LES TECHNIQUES

Le dépistage des drogues s'effectue par l'analyse chimique de matières biologiques prélevées sur une personne, et principalement de l'urine, bien que l'on ait beaucoup critiqué cette méthode. D'un côté, on peut obtenir de « faux positifs » si l'employé a consommé, par exemple, des substances inoffensives comme des graines de pavot, des médicaments contre le rhume achetés sans ordonnance ou de la tisane. D'un autre côté, on peut obtenir de « faux négatifs » en introduisant dans les échantillons d'urine des substances comme le sel, le vinaigre, des gouttes ophtalmiques ou du javellisant.

On s'est également inquiété du type d'information très confidentielle que peuvent fournir ces tests. Un échantillon d'urine peut être analysé pour déterminer si une employée est enceinte, si un employé consomme des médicaments licites, prescrits ou non, ou subit des traitements pour une maladie cardiaque, un trouble bipolaire, l'épilepsie, le diabète ou la schizophrénie. On a affirmé que les employeurs pourraient utiliser les tests pour faire de la sélection génétique de manière à exclure les personnes dont l'état pourrait être considéré comme un facteur diminuant le rendement professionnel.

Enfin, le problème le plus sérieux que pose le recours à l'analyse d'urine comme moyen de dépistage des drogues est qu'on ne peut s'y fier pour confirmer l'incapacité d'un employé d'exécuter un travail. L'analyse d'urine peut seulement montrer qu'une personne a consommé une drogue quelconque il y a peu de temps (la marijuana, par exemple, peut être dépistée en quantités infimes dans l'urine jusqu'à quatre semaines après sa consommation). Elle ne peut pas indiquer si quelqu'un consomme actuellement des drogues ou s'il était ou est incapable d'exécuter un travail. Elle ne peut non plus établir la quantité de drogue consommée.

Certains milieux font la promotion de l'analyse capillaire parce qu'il s'agit d'une méthode moins intrusive et plus fiable que l'analyse d'urine. Cette méthode permet de détecter dans les cheveux d'une personne des traces de la drogue qu'elle a consommée plusieurs mois ou même plusieurs années auparavant, selon la longueur de l'échantillon de cheveux. Toutefois, l'analyse capillaire, comme l'analyse d'urine, n'est pas toujours fiable. Au mieux, elle peut indiquer qu'une substance donnée s'est trouvée dans le corps d'une personne, mais n'indique pas si ses facultés ont été affaiblies au travail. De plus, les résultats peuvent être faussés si les cheveux ont été décolorés ou teints. On pense également que l'analyse capillaire

peut désavantager les personnes aux cheveux noirs et rudes, qui contiennent un taux de mélanine élevé, étant donné que les drogues se mélangent à la mélanine des cheveux. Enfin, le coût du dépistage capillaire, supérieur à celui de l'analyse d'urine, pourrait constituer un facteur dissuasif pour son adoption.

L'analyse de la salive se veut la plus récente technique dont on vante les mérites pour le dépistage des drogues. Il est en effet plus facile et moins intrusif de prélever de la salive que de l'urine; on peut le faire immédiatement sur place et les résultats peuvent indiquer si la drogue a été consommée récemment – contrairement à l'analyse d'urine, qui peut révéler la présence de drogues prises plusieurs heures avant. Les appareils d'analyse de la salive peuvent détecter la marijuana, la cocaïne, les opiacés et les méthamphétamines. La technique est déjà fortement répandue aux États-Unis et gagne en popularité au Canada.

## L'INFLUENCE AMÉRICAINE

Au milieu des années 1980, les États-Unis ont commencé à étendre les programmes de dépistage des drogues au travail à tous les organismes publics et privés, tant sur le territoire national qu'à l'étranger. L'imposition de programmes de dépistage des drogues aux États-Unis est en grande partie le résultat de la lutte contre les drogues menée par les gouvernements de Ronald Reagan et de George Bush père. Elle découle principalement du rapport de mars 1986 de la Commission d'enquête du président sur le crime organisé, qui recommandait que l'on ordonne aux dirigeants de tous les organismes fédéraux de publier des énoncés de principe et d'appliquer des directives et des programmes adéquats de dépistage des drogues pour souligner « le caractère totalement inacceptable de la consommation de drogues par des employés fédéraux ». Cette recommandation est à l'origine du décret 12564, adopté par le président Reagan en septembre 1986, qui a institutionnalisé le dépistage des drogues à la grandeur de la fonction publique.

À l'échelle fédérale, les États-Unis ont adopté la *Drug-Free Workplace Act* de 1988<sup>(2)</sup>, qui oblige certains entrepreneurs fédéraux et tous les bénéficiaires de subventions fédérales à consentir à offrir un milieu de travail libre de drogues pour avoir droit de conclure des contrats avec des organisations fédérales ou de recevoir des subventions. Bien que cette loi

---

(2) 41 USC 701.

n'exige pas le dépistage des drogues, certaines organisations fédérales (comme les départements de la Défense et de l'Énergie, la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire et la NASA) exigent des entrepreneurs, des bénéficiaires de subventions et des détenteurs de permis qu'ils disposent de programmes d'aptitude au travail ou de milieu de travail sans drogue comprenant un volet de dépistage. Les États ont aussi adopté leurs propres lois sur les milieux de travail sans drogue ou le dépistage. Certains États accordent aux entreprises dotées de programmes de milieu de travail sans drogue et répondant à certains critères un rabais sur leurs primes d'assurance contre les accidents du travail.

Dans le domaine des transports, l'*Omnibus Transportation Employee Testing Act* de 1991 exige des employeurs ayant des postes « critiques pour la sécurité », comme ceux de chauffeurs commerciaux, qu'ils offrent des programmes pour un milieu de travail sans drogue comprenant le dépistage des drogues et de l'alcool. C'est au département du Transport qu'il incombe d'appliquer et de faire observer cette loi, qui couvre environ six millions d'employés.

À l'instigation du gouvernement, les programmes de dépistage des drogues dans le secteur privé ont rapidement pris de l'ampleur à la fin des années 1980 et au début des années 1990, bien que le dépistage préalable à l'emploi était plus répandu que le dépistage aléatoire. À l'heure actuelle, les entreprises privées à personnel non syndiqué peuvent obliger leurs candidats et employés à passer des tests de dépistage pour toutes sortes de substances, mais elles sont peu nombreuses à disposer de protocoles de dépistage établis. Chez les employeurs à personnel syndiqué, le dépistage doit faire l'objet de négociations. Même lorsque le dépistage est exigé par la loi, les mesures disciplinaires à prendre en cas de résultats positifs doivent aussi faire l'objet de négociations collectives.

#### **A. Le dépistage des drogues et la Cour suprême des États-Unis**

Malgré les réserves exprimées par des scientifiques, des syndicats et des juristes, la Cour suprême des États-Unis s'est déclarée généralement favorable aux programmes de dépistage des drogues.

Par exemple, dans l'affaire *Skinner c. Railway Labour Executives' Association*<sup>(3)</sup>, une majorité des juges de la Cour suprême a soutenu que le dépistage de drogues et d'alcool chez les employés du chemin de fer était raisonnable au titre du quatrième amendement,

---

(3) 489 US 602 (1989).

lequel protège les citoyens contre les fouilles et saisies déraisonnables. En effet, même s'il n'y avait aucune obligation relative à un mandat ou à un doute raisonnable concernant l'incapacité d'un employé à exécuter son travail, la Cour a statué que le dépistage était justifié, du fait que les intérêts impérieux du gouvernement visés par la réglementation primaient sur le respect de la vie privée des employés. Puis, dans l'affaire *National Treasury Employees Union c. Von Raab*<sup>(4)</sup>, une majorité des juges de la Cour suprême a confirmé la constitutionnalité d'un programme de dépistage des drogues pour les employés des douanes. Les juges ont souligné que, dans un contexte administratif, l'exigence concernant le « motif raisonnable » (c'est-à-dire l'existence de circonstances permettant de croire qu'une personne devant faire l'objet d'une fouille a violé la loi) pourrait se révéler inutile et que, compte tenu du besoin pressant pour le gouvernement de décourager l'utilisation des drogues au sein du Service des douanes, l'exigence concernant le « doute à l'égard d'un individu » pouvait être écartée. Par conséquent, il pouvait y avoir restriction du droit de l'employé à la vie privée au travail, en particulier pour les employés gouvernementaux en contact avec le public qui sont chargés d'exécuter la loi.

Dans *Veronia School District c. Acton*<sup>(5)</sup>, une majorité des juges de la Cour suprême a confirmé le motif raisonnable et la constitutionnalité du dépistage des drogues par des analyses d'urine faites au hasard parmi les athlètes d'écoles secondaires. Dans sa décision, la Cour a tenu compte des attentes moins grandes des athlètes étudiants à l'égard du respect de la vie privée, du caractère discret de la technique et de la gravité du problème de la drogue à l'école. La Cour a réitéré son point de vue selon lequel les enfants sont confiés temporairement à la garde de l'État pendant qu'ils sont à l'école et doivent de ce fait avoir des attentes moins élevées que le reste de la population à l'égard du respect de la vie privée. Les athlètes étudiants peuvent encore moins prétendre au respect de leur vie privée parce qu'ils se soumettent volontairement à une réglementation plus rigoureuse que les autres étudiants en choisissant de faire partie d'une équipe sportive. En outre, les examens physiques et l'habitude de se dévêtir en présence des coéquipiers font partie de la pratique d'un sport. En dernier lieu, la Cour a signalé l'importance nationale de dissuader les jeunes fréquentant l'école de consommer de la drogue. Elle a conclu qu'il était justifié de s'attaquer au problème de la drogue à l'école, problème aggravé par le sentiment d'identification aux athlètes qui en consomment et particulièrement dangereux pour les athlètes eux-mêmes, par une politique destinée à empêcher la consommation de drogues chez les athlètes.

---

(4) 109 S. Ct. 1384 (1989).

(5) 515 US 646 (1995).



Sept ans plus tard, dans *Board of Education of Independent School District No. 92 of Pottawatomie County c. Earls*<sup>(6)</sup>, la Cour suprême a réexaminé la question des programmes de dépistage en milieu scolaire et a confirmé le bien-fondé d'une politique de dépistage s'appliquant cette fois-ci à l'ensemble des élèves pratiquant des activités parascolaires, plutôt qu'aux seuls athlètes. Exprimant l'opinion de la majorité, le juge Thomas a appliqué les principes énoncés dans l'affaire *Veronica* et a maintenu que cette politique « servait de façon raisonnable l'intérêt important du district scolaire à détecter la présence de drogues et à empêcher ses élèves d'en consommer » et qu'elle était donc constitutionnelle.

Ces décisions ont eu une forte incidence sur les décisions rendues subséquemment par les tribunaux inférieurs des États-Unis. Il sera intéressant de voir comment ces causes influenceront, le cas échéant, sur la jurisprudence canadienne en développement dans ce domaine.

## LE CADRE JURIDIQUE CANADIEN

Au Canada, il n'existe pas, pour l'instant, de lois imposant les tests de dépistage obligatoires aux employés. Cependant, certaines entreprises du secteur privé se sont dotées de politiques sur le dépistage des drogues, et le gouvernement fédéral a mis en œuvre des programmes de dépistage pour les détenus en établissement fédéral ainsi que le personnel militaire. Les opinions divergent quant à savoir s'il serait pertinent d'adopter ici des lois à ce sujet, sans parler de l'orientation qu'on devrait leur donner. Laisser à elles-mêmes, les entreprises privées élaborent à leur gré des politiques de dépistage dont les normes varient considérablement, à tel point qu'un spécialiste a qualifié la situation, dans le secteur pétrolier et gazier, de « Far West » du dépistage des drogues. À défaut de lois couvrant explicitement le dépistage, la légalité de ces programmes a surtout été contestée, jusqu'à maintenant, en vertu de lois sur les droits de la personne, au motif que les programmes en question exercent une discrimination fondée sur une incapacité réelle ou perçue. Les politiques de dépistage des drogues en milieu de travail sont néanmoins sujettes à examen en vertu de normes d'emploi et de lois sur la protection de la vie privée, et, dans le cas des emplois au gouvernement, en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>(7)</sup>.

---

(6) 536 US 822 (2002).

(7) Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B, *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, ch. 11.

## **A. La Charte canadienne des droits et libertés**

Les contestations visant des programmes gouvernementaux de dépistage obligatoire des drogues seraient vraisemblablement fondées sur les articles 7, 8 ou 15 de la Charte. L'article 7 reconnaît à chacun le droit à la sécurité de sa personne et dispose qu'il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale. Le droit à la sécurité de la personne comprend la protection contre la contrainte physique, la protection de la vie privée (voir la partie A.1 du présent document) et la protection contre l'ingérence de l'État dans les affaires personnelles. L'article 8 reconnaît à chacun le droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives. Il pourrait également y avoir contestation en vertu de l'article 15 de la Charte, qui garantit le droit à l'égalité.

L'application de ces droits constitutionnels est cependant limitée par l'article 1 de la Charte, qui permet d'imposer des restrictions aux droits par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

L'applicabilité de la Charte constitue un autre facteur important. La Charte, aux termes de l'article 32, s'applique uniquement au Parlement fédéral et aux législatures provinciales ainsi qu'aux gouvernements fédéral et provinciaux. La Charte ne régit donc pas généralement les actes privés des personnes ou des entreprises; son influence peut quand même se faire sentir jusque dans ce domaine, par exemple par le biais de l'interprétation que les tribunaux font des codes des droits de la personne. Par conséquent, si un programme de dépistage obligatoire des drogues était institué en vertu d'une loi, tout employé aurait néanmoins le droit de le contester en invoquant la Charte. Toutefois, si une société sous réglementation fédérale créait un programme de dépistage dans le cadre de sa propre politique, le seul recours qu'un employé pourrait invoquer est la législation sur les droits de la personne.

### **1. Article 7**

La constitutionnalité du dépistage obligatoire des drogues ou de l'alcool a fait l'objet d'un certain nombre de décisions judiciaires, où les tribunaux ont statué que le prélèvement de fluides corporels sur une personne sans son consentement constitue une atteinte à sa sécurité<sup>(8)</sup>. Cependant, ces affaires concernaient des règlements de dépistage des drogues dans des pénitenciers et des lois provinciales sur la conduite d'un véhicule automobile avec facultés affaiblies, et non dans un milieu de travail.

---

(8) Voir, par exemple, *R. c. Chatham* (1987), 23 C.R.R., 344; *R. c. Racette* (1988), 489 D.L.R. (4<sup>th</sup>) 412; *R. c. Dion*, non publié C.A.Q., décision rendue le 31 mai 1990; et *Jackson c. le pénitencier de Joyceville* (1990), 3 C.F. 55 (S.P.I.).

Par les décisions rendues dans les affaires *Dion* et *Jackson*, la Cour fédérale et la Cour d'appel du Québec ont estimé que l'obligation faite aux détenus de fournir un échantillon d'urine à la seule discrétion d'un employé du Service correctionnel n'était pas conforme à la justice fondamentale dont fait état l'article 7, parce qu'il y a ingérence dans la vie privée d'une personne. Dans l'affaire *Jackson*, la Cour fédérale du Canada a signalé l'absence de normes ou de critères qui limiteraient le pouvoir de faire passer des tests aux détenus et, pour à peu près les mêmes raisons, a conclu que cette obligation, en prévoyant des fouilles abusives, violait l'article 8 de la Charte. Il est intéressant de constater que, dans l'affaire *Dion*, la Cour d'appel du Québec a statué que le mot « liberté » à l'article 7 comprend le droit d'un individu de consommer, à l'occasion, certaines substances intoxicantes sans qu'il soit assujéti à l'obligation de fournir un échantillon d'urine permettant de déceler la présence de ces substances dans son corps. Par contre, dans l'affaire *Jackson*, la Cour a examiné la question de « liberté » du point de vue de l'incarcération.

Il vaut aussi la peine de signaler des causes concernant le prélèvement de substances corporelles pour fins d'analyse de l'ADN. Ces affaires ont été entendues au pénal, mais elles peuvent néanmoins se révéler assez pertinentes dans le contexte des tests de dépistage obligatoires des drogues et/ou de l'alcool. Dans *R. c. Stillman*<sup>(9)</sup>, la police avait prélevé des cheveux et pris des empreintes des dents d'un accusé après l'avoir menacé d'utiliser la force et ce, même si l'avocat de l'accusé l'avait prévenue que son client n'avait pas consenti à fournir des échantillons de substances corporelles. Un agent de police avait même saisi, pour fins d'analyse d'ADN, un mouchoir dans lequel l'accusé s'était mouché. Se prononçant sur la recevabilité des résultats d'analyse de l'ADN, la Cour suprême du Canada a bien précisé que le fait de prélever des substances corporelles est une violation du droit de chacun à la liberté et à la sécurité de sa personne garanties à l'article 7 de la Charte des droits et libertés. Faire un prélèvement sans y avoir au préalable été autorisé par la loi ou par l'accusé revient à forcer ce dernier à donner un témoignage incriminant pour lui, ce qui est de nature à jeter le discrédit sur l'administration de la justice. La Cour a aussi conclu que si le fait de prélever du mucus sur le mouchoir utilisé par l'accusé violait un droit que lui reconnaissait la Charte, le fait de saisir le mouchoir, quant à lui, n'avait pas compromis l'intégrité de sa personne et n'avait en rien porté atteinte à sa dignité. Elle a donc jugé que le mouchoir était un élément de preuve recevable.

---

(9) [1997] 1 R.C.S. 607.

Enfin, dans *Blencoe c. Colombie-Britannique*<sup>(10)</sup>, le juge Bastarache, exprimant l'opinion d'une majorité de ses collègues de la Cour suprême du Canada, a affirmé que la notion de liberté garantie par l'article 7 « ne s'entendait plus uniquement de l'absence de toute contrainte physique », comme l'a démontré la jurisprudence, mais qu'elle s'appliquait plutôt dans les cas où la loi empêchait une personne de faire des « choix personnels fondamentaux ».

## 2. Article 8

La Cour suprême du Canada a confirmé que la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives prévue à l'article 8 de la Charte existe pour protéger la vie privée<sup>(11)</sup>, et a jugé que le prélèvement de substances corporelles constituait une saisie au sens de cet article<sup>(12)</sup>. En ce qui concerne le caractère raisonnable de la saisie, la Cour suprême, dans l'arrêt *R. c. Collins*<sup>(13)</sup>, qui portait sur l'usage de l'ivressomètre par rapport à l'article 8, fournit un cadre utile pour l'analyse du dépistage des drogues. Le premier critère du caractère raisonnable est une forme quelconque d'autorisation juridique. Il faut ensuite examiner si la mesure comme telle de dépistage des drogues est raisonnable. Dans l'affaire *Dyment*, la Cour semblait être d'avis que le critère du « caractère raisonnable » établi à l'article 8 exige que tout dépistage obligatoire des drogues soit justifié par une condition préalable objective, par exemple l'existence de motifs valables de soupçonner qu'un employé viole une règle interdisant la consommation d'alcool ou de drogues pendant qu'il occupe un poste dans les transports publics. Il faudrait peut-être présenter aux tribunaux une preuve convaincante concernant la nature du problème à régler pour qu'ils se prononcent sur le caractère raisonnable du programme. Enfin, les modalités d'exécution du dépistage obligatoire des drogues devraient pouvoir être considérées comme raisonnables. Le respect de ces exigences ferait en sorte que le programme de dépistage des drogues serait appliqué de façon scientifique et précise et qu'il tiendrait toujours compte des préoccupations de la personne concernée en ce qui a trait à sa vie privée.

Cependant, les tribunaux canadiens se sont montrés prêts à renoncer à la norme stricte du caractère raisonnable exigée par l'article 8 lorsqu'ils ont affaire à un contexte administratif ou réglementaire, par rapport à un secteur du droit pénal. Certains ont affirmé qu'il conviendrait dans les premiers cas d'appliquer une norme moins stricte et plus souple en ce qui

---

(10) [2000] 2 R.C.S. 307.

(11) Voir *Hunter c. Southam Inc.* (1984), 2 R.C.S. 145.

(12) Voir *R. c. Dyment* (1988), 2 R.C.S. 417.

(13) (1987), 33 C.C.C. (3d) 1.

concerne le caractère raisonnable. Par exemple, dans l'affaire *R. c. McKinlay Transport*<sup>(14)</sup>, la Cour suprême a jugé que le contrôle effectué au hasard est peut-être la seule façon d'assurer l'intégrité du système fiscal<sup>(15)</sup>. Par conséquent, le degré de vie privée auquel peut raisonnablement s'attendre un individu pourrait varier en fonction de la nature de l'activité visée. On a tenu un raisonnement semblable dans les cas où des voyageurs traversent des frontières internationales, où il est entendu qu'ils peuvent s'attendre à un degré moindre de vie privée<sup>(16)</sup>.

Cela peut aussi dépendre du contexte dans lequel l'atteinte à la vie privée est contestée. Par exemple, la Cour suprême du Canada, dans *R. c. M. (M.R.)*<sup>(17)</sup>, a soutenu que l'attente raisonnable à l'égard de la vie privée est plus faible dans la population étudiante parce que les élèves savent que les enseignants et la direction doivent faire régner l'ordre et la discipline pour assurer la sécurité à l'école. La Cour a conclu que cette attente réduite à l'égard du respect de la vie privée, conjuguée à la nécessité de protéger les élèves et d'assurer une atmosphère propice à l'apprentissage, indique clairement que l'on devrait adopter une approche plus indulgente et plus souple pour les fouilles menées par les enseignants et les directeurs d'école que pour les fouilles effectuées par la police.

### 3. Article 15

Selon l'article 15, la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

Dans l'affaire *Andrews c. Law Society of British Columbia*<sup>(18)</sup>, la Cour suprême du Canada indique clairement que, pour se prévaloir du droit à l'égalité prévu à l'article 15, une personne doit prouver qu'une loi impose un fardeau, une obligation ou un désavantage fondé sur l'un des motifs décrits expressément dans l'article, ou s'en rapprochant. En d'autres mots, les mesures créant une distinction, une classification ou une injustice ne peuvent pas toutes faire l'objet d'une contestation en vertu de l'article 15<sup>(19)</sup>.

---

(14) (1990) 68 D.L.R. (4<sup>e</sup>) 568.

(15) Voir aussi *R. c. Jarvis* [2002] 3 R.C.S. 757.

(16) *R. c. Simmons* [1988] 2 R.C.S. 495, *R. c. Monney* [1999] 1 R.C.S. 652.

(17) [1998] 3 R.C.S. 393.

(18) (1989) 56 D.L.R. (4<sup>e</sup>) 1.

(19) Pour d'autres exemples de l'art. 15, voir Mary C. Hurley, *Les droits à l'égalité : Interprétation de l'article 15 de la Charte dans les décisions de la Cour suprême du Canada*, BP-402F, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, Ottawa, mars 2007.

Un programme de dépistage des drogues imposerait sans doute un fardeau ou un désavantage sous la forme d'une mesure disciplinaire (p. ex. le congédiement) découlant du refus de se soumettre à un test de dépistage ou d'un résultat positif. Une allégation de traitement discriminatoire serait sans doute fondée sur la présence d'une « déficience mentale ou physique ». Pour déterminer si la toxicomanie ou la pharmacodépendance est considérée comme une déficience au sens de l'article 15, les tribunaux tiendraient certainement compte du fait que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* inclut expressément dans la définition de déficience toute dépendance préalable ou existante à l'égard de la drogue ou de l'alcool. Les tribunaux tiendraient sans doute compte aussi des décisions rendues par des tribunaux inférieurs dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et d'équivalents provinciaux ayant reconnu la dépendance aux drogues et à l'alcool comme une déficience (voir la prochaine partie du présent document).

Les tribunaux des droits de la personne et les cours ont habituellement donné une interprétation téléologique du terme « déficience ». Ainsi, la Cour suprême du Canada, dans *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Montréal (Ville)*<sup>(20)</sup>, a jugé que dans le contexte des droits de la personne, on ne pouvait définir un « handicap » ou une « déficience » sur les seuls critères biomédicaux et qu'il fallait plutôt tenir compte des effets combinés de la nature d'une limitation ou d'une affection, de sa « construction » sociale et de la perception d'une telle limitation dans l'esprit de la partie dont on allègue qu'elle exerce une discrimination.

Dans *Eaton c. Conseil scolaire du comté de Brant*<sup>(21)</sup>, après avoir fait une distinction entre la déficience et les autres motifs énumérés qui ne comportent aucune différence sur le plan individuel, la Cour suprême a jugé que l'un des objectifs de l'article 15 est la reconnaissance des caractéristiques réelles de la personne ayant la déficience et l'adaptation à celles-ci.

#### **4. Article premier**

L'article premier dispose que les droits constitutionnels ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. Une loi qui porterait atteinte aux droits établis par la Charte devrait être examinée afin de voir si les limites imposées respectent le

---

(20) [2000] 1 R.C.S. 665.

(21) [1997] 1 R.C.S. 241.

critère du caractère raisonnable d'abord établi par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *R. c. Oakes*<sup>(22)</sup>. Il incomberait au gouvernement de démontrer que les objectifs du programme de dépistage des drogues tiennent à un besoin important, pressant et substantiel et que les moyens choisis sont proportionnels et adaptés aux fins recherchées. Autrement dit, il doit exister un lien rationnel entre le dépistage des drogues et l'objectif visé; la mesure de dépistage doit restreindre le moins possible les droits constitutionnels et l'objectif visé doit être suffisamment important pour justifier la violation de ces droits. Par conséquent, pour tout programme de dépistage des drogues, il faudrait sans doute faire la preuve qu'il existe dans un secteur particulier un grave problème de consommation de drogues et qu'il est impossible de le régler par des moyens moins draconiens que le dépistage obligatoire.

### **B. La Loi canadienne sur les droits de la personne**

Puisque la Charte s'applique uniquement aux actions et mesures législatives du gouvernement, un programme non législatif de dépistage des drogues dans une entreprise du secteur privé devrait être contesté soit en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>(23)</sup> (LCDP), soit en vertu de lois provinciales sur les droits de la personne, selon que l'entreprise relève d'un secteur de compétence fédérale ou provinciale. La Loi fédérale régit tous les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État ainsi que les entreprises et les industries de compétence fédérale comme les banques, les sociétés aériennes et les sociétés de chemin de fer. De même, les provinces et les territoires ont créé leurs propres lois sur les droits de la personne, lesquelles s'appliquent à leurs ministères et organismes provinciaux, à leurs sociétés d'État ainsi qu'aux entreprises et industries de compétence provinciale. La LCDP, à l'instar de ses équivalents provinciaux, protège les particuliers contre la discrimination fondée sur la déficience. Il est arrivé que l'on conteste des programmes de dépistage des drogues en vertu de loi sur les droits de la personne au motif que ces programmes exerçaient une discrimination fondée sur la déficience.

La LCDP renferme plusieurs dispositions interdisant la discrimination en matière d'emploi, notamment fondée sur la « déficience », qu'elle définit comme incluant toute forme de dépendance antérieure ou actuelle à l'égard de l'alcool ou d'une drogue. La LCDP prescrit également les raisons que peut invoquer un employeur fédéral contre une accusation de pratique

---

(22) [1986], 1 R.C.S. 103.

(23) R.C.S. 1985, ch. H-6.

discriminatoire. L'exigence professionnelle justifiée (EPJ) est l'argument de défense invoqué le plus communément dans les causes de discrimination en matière d'emploi. Les modifications apportées en 1998 à la LCDP ont ajouté à cette dernière l'obligation pour l'employeur de satisfaire aux besoins de ses employés, sous réserve que cela ne constitue pas pour lui une contrainte excessive. Par conséquent, un employeur qui fait l'objet d'une plainte de discrimination ne peut pas invoquer une défense d'EPJ, à moins qu'il soit possible de prouver qu'il s'expose à des contraintes excessives.

En 1999, la Cour suprême du Canada a énoncé une méthode en trois étapes pour déterminer si une norme discriminatoire à première vue constituait une EPJ. Les tribunaux ont subséquemment eu recours à cette méthode dans d'autres cas portant sur le dépistage des drogues<sup>(24)</sup>. Premièrement, l'employeur doit démontrer qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause. La première étape ne porte pas sur la validité de la norme en question, mais plutôt sur la validité de son but général. Deuxièmement, l'employeur doit démontrer qu'il a adopté la norme en question en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Troisièmement, l'employeur doit démontrer que la norme est *raisonnablement* nécessaire pour assurer l'atteinte du but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut montrer qu'il est impossible de répondre aux besoins des employés qui ont les mêmes caractéristiques que le requérant sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

En 2002, la Commission canadienne des droits de la personne a modifié sa Politique de 1988 sur le dépistage des drogues et de l'alcool afin de tenir compte de la récente jurisprudence. En effet, la Politique énonce maintenant que les tests de dépistage suivants ne sont pas acceptables : (1) les tests de dépistage des drogues ou de l'alcool préalables à l'emploi, (2) les tests de dépistage des drogues effectués au hasard et (3) les tests de dépistage de l'alcool effectués au hasard auprès des employés qui n'occupent pas un poste critique pour la sécurité. Si l'employeur peut démontrer que les tests de dépistage constituent une EPJ, les types suivants de tests peuvent s'inscrire dans un programme de dépistage des drogues et de l'alcool en milieu de travail : (1) les tests de dépistage de l'alcool effectués au hasard sur les employés qui occupent un poste critique pour la sécurité, (2) le dépistage des drogues ou de l'alcool effectué pour une raison valable ou à la suite d'un accident, (3) les tests périodiques ou au hasard suite à

---

(24) *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. British Columbia Government and Service Employees' Union (B.C.G.S.E.U.) (Meiorin Grievance)*, [1999] 3 R.C.S. 3.



la divulgation d'une dépendance présente aux drogues ou à l'alcool ou d'un problème de surconsommation, s'ils sont adaptés à la situation de chaque individu et s'inscrivent dans un programme général de suivi et de soutien, et (4) la divulgation obligatoire des problèmes d'abus ou de la dépendance présente ou passée aux drogues ou à l'alcool, dans certaines circonstances, pour les employés occupant des postes critiques pour la sécurité, lorsqu'elle va de pair avec la prise de mesures d'adaptation. L'employeur ne sera pas tenu de prendre des mesures d'adaptation s'il peut démontrer que (1) le coût des mesures d'adaptation modifierait la nature des activités de l'entreprise ou nuirait à sa viabilité, ou que (2) indépendamment des efforts déployés pour prendre des mesures d'adaptation, les risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs ou des membres du public sont si grands qu'ils l'emportent sur les avantages découlant de la prise de mesures d'adaptation individuelles. Cette politique est en cours d'examen.

### **C. Législation concernant les normes d'emploi et conventions collectives**

Le gouvernement fédéral a adopté des lois concernant les normes en matière d'emploi, notamment le *Code canadien du travail*<sup>(25)</sup>. Ces normes régissent certains aspects des rapports entre employeurs et employés qui sont de compétence fédérale. On a fait valoir que, si le gouvernement fédéral devait décider de réglementer le dépistage des drogues, le *Code canadien du travail* constituerait l'outil le plus approprié pour le faire. La procédure de grief qu'il contient offrirait un moyen de contester un programme de dépistage des drogues et de protéger les employés contre d'éventuels abus.

Les employés syndiqués ont le droit de déposer un grief contre l'instauration d'un programme de dépistage des drogues s'ils estiment que cela est contraire à leur convention collective. Le syndicat peut aussi, au nom d'un employé, déposer un grief pour toute mesure prise par l'employeur en vertu d'un tel programme. Par conséquent, depuis l'apparition des programmes de dépistage en milieu de travail, de nombreuses décisions ont été rendues par des arbitres nommés pour entendre des différends en vertu de conventions collectives.

Si l'on se fie à la jurisprudence d'arbitration portant sur la capacité d'un employeur à imposer unilatéralement une nouvelle règle administrative, une politique de dépistage serait exécutoire uniquement si elle répondait aux conditions suivantes : (1) elle est

---

(25) L.R.C. 1985, ch. L-2.

claire, sans équivoque et appliquée uniformément par l'employeur depuis son entrée en vigueur, (2) elle n'est pas déraisonnable ou contraire à la convention collective et (3) elle est portée à l'attention des employés, à qui l'on explique aussi clairement les conséquences de toute infraction à la règle<sup>(26)</sup>. La plupart de ces cas portaient principalement sur le critère du caractère « raisonnable », ce que l'on détermine par la « prépondérance des intérêts », soit en comparant le droit d'un employé à la vie privée au droit et à la responsabilité d'un employeur d'assurer la sécurité de ses employés et de la population. Pour un exemple de décision récente à savoir si la politique de dépistage d'un employeur est conforme à la convention collective en vigueur, voir les motifs de l'arbitre Picher dans l'affaire de 2006 de la Compagnie pétrolière impériale (partie B.1 du chapitre sur la jurisprudence en développement, plus loin).

#### **D. La Loi sur la protection de la vie privée**

En 1990, le commissaire à la protection de la vie privée a entrepris l'étude des politiques et des pratiques de dépistage des drogues du gouvernement fédéral. Le 1<sup>er</sup> juin 1990, il a publié un rapport contenant des recommandations sur le dépistage des drogues en tenant compte des exigences de la *Loi sur la protection de la vie privée*<sup>(27)</sup> relativement à la cueillette de renseignements personnels par des institutions fédérales et à l'établissement des principes de justes pratiques d'information. Entre autres obligations, il exige des institutions gouvernementales qu'elles ne recueillent que des renseignements personnels nécessaires au fonctionnement de leurs programmes; qu'elles recueillent ces renseignements auprès de la personne concernée, autant que possible; qu'elles informent la personne concernée de l'usage qui sera fait de ces renseignements; qu'elles gardent ces renseignements assez longtemps pour permettre à la personne concernée d'y avoir accès; et qu'elles prennent toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les renseignements sont exacts et complets.

Dans son rapport, le commissaire à la protection de la vie privée a marqué une vigoureuse opposition au dépistage des drogues. Il a également recommandé que les institutions gouvernementales demandent une autorisation au Parlement avant de recueillir des renseignements personnels au moyen de tests obligatoires de dépistage des drogues. Il a recommandé de n'avoir recours à ces tests que dans des cas exceptionnels, lorsque la

---

(26) *Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537 c. KVP Co.* (1965), 16 L.A.C. 73 (Conseil d'arbitrage de l'Ontario).

(27) L.R.C. 1985, ch. P-21.

consommation de drogues ou l'incapacité qui en résulte menace sérieusement la sécurité du public ou des collègues de travail, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire que le dépistage des drogues pourrait réduire considérablement cette menace et lorsqu'il n'existe pas d'autres moyens pratiques et moins indiscrets de réduire le risque pour la sécurité. Le commissaire a aussi recommandé l'adoption de procédures concernant le prélèvement, la manutention, la garde et la manière de disposer des échantillons prélevés, en vue de faciliter l'observance de la *Loi sur la protection de la vie privée*.

Dans son rapport au Parlement de 1999-2000, le commissaire réitère que « cette forme de dépistage reste une grave intrusion dans la vie privée des gens qui n'est justifiée ni par le problème qu'elle se propose de régler, ni par son "efficacité" (laquelle reste à prouver) » et que « l'éducation, le soutien et le traitement constituent les moyens les plus efficaces de contrer l'abus de drogue ».

Les politiques de dépistage des drogues des entreprises privées sous réglementation fédérale peuvent être sujettes à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*<sup>(28)</sup> (LPRPDE), une loi fédérale que supervise aussi le commissaire à la protection de la vie privée. La LPRPDE régit la façon dont les organisations du secteur privé peuvent recueillir, utiliser et dévoiler les renseignements personnels dans le cadre d'activités commerciales<sup>(29)</sup>.

## **POLITIQUE ET JURISPRUDENCE CANADIENNES EN DÉVELOPPEMENT**

### **A. Le secteur des transports**

Le règlement fédéral américain de sécurité touchant les transporteurs routiers s'applique actuellement aux entreprises canadiennes de camionnage qui envoient des chauffeurs aux États-Unis. Selon ce règlement, un employeur doit être doté d'une politique et d'un programme sur la drogue et l'alcool au travail qui comprend, entre autres, le dépistage préalable à l'embauche, le dépistage à la suite d'un accident, le dépistage en cas de doute raisonnable, le dépistage et le dépistage de suivi après un retour au travail, de même que le dépistage aléatoire

---

(28) L.C. 2000, ch. 5.

(29) Pour plus de détails sur la LPRPDE, voir David Johansen et Nancy Holmes, *La protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, TIPS-102F, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, Ottawa, 15 octobre 2007.

de drogues et d'alcool visant au moins 25 p. 100 du bassin des conducteurs pour l'alcool et 50 p. 100 pour la drogue. Ce règlement s'applique aux entreprises américaines de camionnage depuis 1990; cependant, une exemption avait été prévue pour les transporteurs et les chauffeurs étrangers puisque l'on s'attendait à ce que la loi canadienne suive l'exemple des États-Unis en adoptant des dispositions pour prévenir l'abus d'intoxicants dans l'industrie des transporteurs. Quand le gouvernement du Canada a annoncé en décembre 1994 qu'il n'adopterait pas de telles mesures législatives, l'exemption pour les transporteurs étrangers prévue dans le règlement américain a été supprimée.

Les exigences du règlement américain sont vastes. Par exemple, il est interdit aux chauffeurs de consommer de l'alcool quatre heures avant d'entrer en fonction et leur taux d'alcoolémie ne doit pas excéder 0,02 (20 mg/100 ml) quand ils travaillent. Les obligations suivantes incombent aux employeurs : offrir une formation aux superviseurs et l'accès à un programme d'aide pour les employés; lors de l'embauche d'un chauffeur, et avec le consentement de ce dernier, obtenir des employeurs précédents les antécédents de l'employé en matière de dépistage des drogues pour les deux dernières années; suspendre tout chauffeur qui a enfreint le règlement; préparer et tenir des dossiers exacts. Les employeurs ou les chauffeurs qui violent ces exigences s'exposent à des sanctions, notamment être déclarés hors service et être condamnés à une amende pouvant aller jusqu'à 10 000 \$ par infraction. L'application s'effectue par voie de vérification au hasard dans les entreprises.

Les entreprises de camionnage canadiennes qui souhaitent faire des affaires aux États-Unis ont dû se doter de politiques de dépistage des drogues et de l'alcool conformes à la réglementation américaine. Ces politiques doivent tout de même respecter les critères de la législation canadienne sur les droits de la personne.

La Commission canadienne des droits de la personne s'est penchée sur la question dans sa Politique de 2002 sur le dépistage des drogues et de l'alcool, en reconnaissant que « dans le cas des sociétés qui font exclusivement ou essentiellement du transport transfrontalier par camion ou autocar entre le Canada et les États-Unis, le fait de ne pas être interdit de conduite aux États-Unis » pourrait constituer une EPJ. Toutefois, les chauffeurs qui se voient privés d'occasions d'emploi ou qui font l'objet de mesures disciplinaires au Canada « par suite de l'application des règles américaines » auront toujours le droit de déposer une plainte auprès de la Commission. La politique énonce également que, dans le cas des chauffeurs qui se révèlent pharmacodépendants ou alcoolodépendants, l'employeur doit prendre des mesures d'adaptation sans toutefois aller jusqu'à une contrainte excessive. De plus, si un test de dépistage indique

qu'un chauffeur a consommé de l'alcool ou de la drogue et que l'on détermine que celui-ci n'a pas de dépendance, « il devrait être autorisé si possible à reprendre ses fonctions; l'employeur pourra toutefois lui imposer des mesures disciplinaires appropriées ». Dans cette dernière situation, le congédiement n'est acceptable « qu'en cas de motif valable, après des mesures disciplinaires appropriées ». Suivant la décision du Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc.* (voir la partie A.1 plus loin), on s'attend à ce que la Commission modifie cette partie de sa politique lorsqu'elle en publiera la nouvelle version.

Si la réglementation en vigueur dans d'autres volets du secteur des transports interdit la consommation de drogues et d'alcool au travail, elle ne prescrit pas le dépistage obligatoire. La *Loi sur l'aéronautique*, la *Loi sur la marine marchande du Canada*, la *Loi sur le pilotage* et la *Loi sur la sécurité ferroviaire* interdisent toutes aux employés de consommer des substances intoxicantes lorsqu'ils sont au travail, mais elles ne contiennent aucune disposition prescrivant le dépistage obligatoire<sup>(30)</sup>. Une loi modificatrice devra être adoptée pour que ces lois autorisent les tests de dépistage obligatoire. Une recommandation en ce sens a été faite par le Comité sénatorial spécial de la sécurité des transports dans son rapport intérimaire de janvier 1999. Le Comité, qui a été nommé le 18 juin 1998 pour examiner l'état de la sécurité des transports au Canada et en faire rapport, a recommandé que le gouvernement fédéral permette à l'industrie des transports de se doter de programmes de dépistage obligatoire et aléatoire de drogues et d'alcool similaires à ceux qui sont en usage aux États-Unis. Le Comité s'est vu confier le soin d'effectuer un examen comparatif des questions techniques et des structures juridiques et réglementaires dans le but d'assurer la sécurité du transport au Canada et de répondre aux besoins des Canadiens au XXI<sup>e</sup> siècle. Toutefois, le Comité a été dissous avant d'avoir pu publier un rapport final et de procéder à l'examen envisagé.

### **1. *Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc.***

Dans l'affaire *Milazzo et la Commission canadiennes des droits de la personne c. Autocar Connaisseur Inc. et l'Association des autocaristes canadiens*<sup>(31)</sup>, le Tribunal canadien des droits de la personne a examiné le cas d'un conducteur d'autobus congédié après avoir

---

(30) *Loi sur l'aéronautique*, L.R.C. 1985, ch. A-2; *Loi sur la marine marchande du Canada*, L.R.C. 1985, ch. S-9; *Loi sur le pilotage*, L.R.C. 1985, ch. P-14; *Loi sur la sécurité ferroviaire*, L.R.C. 1985, ch. 32 (4<sup>e</sup> suppl.).

(31) [2003] D.C.D.P. n<sup>o</sup> 24, 2003 T.C.D.P. 37.

obtenu des résultats positifs à un test de dépistage du cannabis. Le test avait été administré non pas parce que l'employeur avait un doute sur l'employé, mais simplement parce que celui-ci n'avait pas subi le test préalable à l'emploi que prévoyait la politique de l'employeur, étant donné que ses chauffeurs se rendaient régulièrement aux États-Unis. L'employé a contesté son congédiement en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Aucune preuve n'a été déposée au Tribunal quant à la fréquence à laquelle M. Milazzo consommait du cannabis, et le témoignage d'expert n'a pu établir si les consommateurs récréatifs de drogues avaient une déficience comme telle. Si le Tribunal a estimé que la politique de dépistage de l'employeur était de prime abord discriminatoire, il a conclu que l'employeur n'avait pu faire la preuve qu'il était d'avis que son employé avait une déficience, étant donné que personne ne le soupçonnait de consommer de la drogue ou « se soit jamais penché sur la question ». Par conséquent, le Tribunal a statué que M. Milazzo n'avait pas été victime de discrimination de la part de son employeur. Ce qu'il faut retenir de ce jugement, c'est que de l'opinion du Tribunal, la consommation récréative d'une drogue, à distinguer de la dépendance à une drogue, ne constitue pas une déficience et ne peut donc pas être invoquée par les employés pour se protéger contre la discrimination en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

## **B. Autres employeurs du secteur privé**

### **1. *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Limitée***

L'influence de la « guerre aux drogues » que livrent les États-Unis s'est également fait sentir dans les entreprises américaines qui comptent des bureaux au Canada. En novembre 1991, l'Association canadienne des libertés civiles a porté plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne au nom de quatre employés de la Compagnie pétrolière impériale Limitée. Selon l'Association, le programme de dépistage des drogues, instauré par la Compagnie en janvier 1992, serait discriminatoire compte tenu de la définition du terme « handicap » figurant dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*<sup>(32)</sup>. La Compagnie pétrolière impériale est la première société privée du Canada à instituer un vaste programme de dépistage des drogues, lequel prévoit le dépistage au hasard et l'obligation de dévoiler tout problème antécédent d'abus d'intoxicants. Il semble que ce programme ait été élaboré sur les conseils du principal actionnaire de la Compagnie, soit Exxon Corporation, une entreprise américaine.

---

(32) L.R.O. 1990, ch. H.19.

Le 23 juin 1995, une commission d'enquête ontarienne sur les droits de la personne a été la première dans cette province à se prononcer sur la question du dépistage des toxicomanies. Non seulement la commission a-t-elle reconnu pour la première fois que l'alcoolisme constitue un « handicap » en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, mais, le 10 août 1995, elle a ordonné à la Compagnie pétrolière impériale Ltée de verser des dommages-intérêts sans précédent de 20 000 \$ à un employé pour l'avoir contraint à révéler qu'il avait déjà eu un problème d'alcool, l'avoir rétrogradé et avoir usé de représailles à son endroit lorsque que celui-ci a déposé une plainte relative aux droits de la personne. Dans l'affaire *Martin Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Limitée* (non publié), la commission a jugé que M. Entrop avait fait l'objet d'un traitement discriminatoire fondé sur un handicap perçu selon le *Code des droits de la personne*. La Compagnie pétrolière impériale en a appelé de la décision de la Commission devant la Cour divisionnaire de l'Ontario, mais son pourvoi a été rejeté.

Dans un appel subséquent auprès de la Cour d'appel de l'Ontario, la Cour a renversé en partie la décision de la commission (*Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*)<sup>(33)</sup>. Dans un premier temps, la Cour a reconnu que tenter de réduire le risque que des employés travaillent avec des facultés affaiblies en raison de l'abus d'intoxicants, et ainsi de leur assurer un milieu de travail sécuritaire, était un objectif légitime rationnellement lié au rendement au travail et que la Compagnie pétrolière impériale avait agi honnêtement et de bonne foi. La Cour a cependant souligné que le dépistage des drogues par tests sanguins n'indiquait pas si le sujet avait réellement les facultés affaiblies et que ces tests ne constituaient pas, par conséquent, une EPJ. D'un autre côté, l'alcootest pouvait, quant à lui, indiquer si le sujet avait les facultés affaiblies et pouvait donc constituer une obligation raisonnable pour les employés occupant des postes critiques pour la sécurité. Toutefois, le renvoi automatique des employés qui échouaient à l'alcootest était contraire à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de ses employés. Par conséquent, l'alcootest constituait une EPJ, à condition que les sanctions prévues étaient adaptées aux circonstances de l'employé. Enfin, la Cour a statué que les dispositions de la politique portant sur la divulgation obligatoire, la réaffectation et la réintégration étaient discriminatoires et qu'elles ne constituaient pas des EPJ, parce qu'elles n'étaient pas raisonnablement nécessaires pour assurer que les employés occupant des postes critiques pour la sécurité n'aient pas les facultés affaiblies.

---

(33) (2000) 50 O.R. (3d) 18.

En juillet 2003, la Compagnie pétrolière impériale a repris le dépistage aléatoire des drogues chez les employés occupant un poste critique pour la sécurité en prélevant des échantillons de salive, cette fois-ci pour la marijuana, ce qui a entraîné la contestation du syndicat. Dans une décision rendue le 11 décembre 2006, le conseil d'arbitrage présidé par Michel Picher a maintenu que le dépistage aléatoire ne constituait pas une prérogative patronale acceptable, même si les analyses de salive, contrairement aux analyses d'urine antérieures, pouvaient détecter l'altération actuelle des facultés par le cannabis<sup>(34)</sup>. La Compagnie pétrolière impériale, se fiant à la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Entrop*, a fait valoir que le dépistage aléatoire à l'aide d'une méthode pouvant déterminer l'altération des facultés devrait être autorisé au même titre que l'alcootest. M. Picher a écarté la décision rendue dans l'affaire *Entrop* au motif que pour la Cour d'appel de l'Ontario, la question était de savoir si le programme de dépistage était conforme au Code des droits de la personne, et non pas à une convention collective donnée, qui dans ce cas prévoit expressément la protection de la dignité des employés. Il a également souligné que les analyses de salive ne pouvaient pas être comparées à l'alcootest : étant donné qu'il faut envoyer l'échantillon de salive à un laboratoire, le test n'empêcherait pas un employé aux facultés affaiblies de travailler. La Compagnie pétrolière impériale a demandé une révision judiciaire de cette décision auprès de la Cour divisionnaire de la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

## **2. *Kootenay Boundary Regional Hospital c. BC Nurses' Union***

Dans l'affaire *Kootenay Boundary Regional Hospital c. BC Nurses' Union (Bergen)*<sup>(35)</sup>, un infirmier a été congédié pour avoir consommé des opiacés, volé des médicaments à l'hôpital qui l'employait et négligé de participer à un programme de réadaptation. L'infirmier en question avait déjà été mis à pied pour consommation de drogues à deux occasions et avait réintégré son poste. Le syndicat de l'infirmier a déposé un grief contre la dernière mise à pied au motif qu'elle enfreignait l'alinéa 13(1)a) du Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique, lequel interdit à un employeur de refuser de continuer à employer une personne en raison d'une déficience physique ou mentale. L'arbitre a conclu que le geste de l'hôpital était discriminatoire, du fait que l'employeur avait omis d'envisager de

---

(34) *Compagnie pétrolière impériale Limitée c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, Loc. 900*, [2006] O.L.A.A. n° 721.

(35) (2006) 264 D.L.R. (4<sup>e</sup>) 478.



prendre des mesures d'adaptation pour son employé en lui offrant un poste où il n'aurait pas accès à des opiacés. L'hôpital a interjeté appel auprès de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique. Bien que la Cour ait statué que l'infirmier avait une déficience et qu'il avait été lésé par son congédiement, elle a reçu l'appel, soutenant que l'arbitre avait commis une erreur de droit en concluant que l'hôpital avait négligé de prendre des mesures d'adaptation adéquates pour l'infirmier. La Cour a plutôt fait valoir que l'infirmier avait l'obligation de faciliter le processus d'adaptation et d'assumer sa part de responsabilité dans sa réadaptation. Étant donné que l'infirmier avait un problème de toxicomanie de longue date et qu'il avait déjà eu deux occasions d'aller en réadaptation, les deux parties auraient dû comprendre que l'employé était tenu, comme condition à sa réintégration, de se conformer au programme de réadaptation. La Cour a conclu que l'infirmier avait omis de faciliter le processus d'adaptation et, par conséquent, que l'employeur avait épuisé toutes les possibilités raisonnables de mesures d'adaptation.

### **3. *Alberta c. Kellogg Brown & Root***

Dans l'affaire *Alberta c. Kellogg Brown & Root*<sup>(36)</sup>, la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta (CBRA) a accueilli un appel de la décision d'un comité des droits de la personne. Dans cette affaire, l'entreprise en question avait instauré une politique de dépistage des drogues préalable à l'emploi. Un candidat a été interviewé, a fourni un échantillon d'urine et a commencé à travailler à titre probatoire comme inspecteur à la réception, à l'usine Syncrude de Fort McMurray. Après neuf jours de travail, son employeur a appris qu'il avait obtenu un résultat positif au test de cannabis. L'employé a confirmé qu'il en consommait à des fins récréatives, et son emploi a pris fin. Il a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et de la citoyenneté de l'Alberta pour discrimination à l'emploi au motif d'une déficience physique et mentale, discrimination contraire à la *Loi sur les droits de la personne, la citoyenneté et le multiculturalisme*<sup>(37)</sup>.

Un comité des droits de la personne a jugé que, bien que la politique de dépistage des drogues était rationnellement liée aux objectifs légitimes visant la sécurité et l'efficacité du milieu de travail et qu'elle avait été adoptée de bonne foi, l'employeur n'avait pu démontrer que

---

(36) *Alberta (Commission des droits de la personne et de la citoyenneté) c. Kellogg Brown & Root (Canada) Co.* (2006), 267 D.L.R. (4<sup>th</sup>) 639.

(37) L.R.A. 2000, ch. H-14.

sa politique était raisonnablement nécessaire à l'atteinte de ces objectifs, parce qu'elle ne prévoyait aucune mesure d'adaptation pour ceux qui échouaient le test. Toutefois, le comité a conclu, en l'instance, que l'employé n'avait pas établi une discrimination fondée sur un motif interdit, puisqu'il alléguait que sa consommation de drogues était un choix personnel et non une déficience. Le comité, à l'instar du Tribunal dans l'affaire Milazzo (dont il a été question plus haut), n'a pu conclure à une déficience « perçue », puisque le travail de l'employé était qualifié d'excellent et que l'employeur ne le soupçonnait pas de consommer de la drogue.

En appel, la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a approuvé l'avis du comité selon lequel la politique de dépistage des drogues de l'employeur était discriminatoire de prime abord. De par son intention et son effet, cette politique empêche l'embauche de candidats sous prétexte qu'obtenir un résultat positif à un test de dépistage des drogues augmente le risque qu'une personne puisse un jour avoir les facultés affaiblies au travail. Parce que les analyses d'urine détectent uniquement la consommation passée de drogues, les candidats étaient testés en vertu de comportements ayant eu lieu à l'extérieur du travail et avant leur embauche.

Toutefois, contrairement au comité, la Cour a alors adopté l'approche de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire Entrop, selon laquelle quiconque obtient un résultat positif a droit à la protection en vertu de la Loi, que l'intéressé admette ou non être toxicomane. Bien que l'employé congédié n'était pas toxicomane, l'employeur l'a traité comme s'il l'était, du fait de sa politique refusant l'embauche de tout candidat obtenant un résultat positif. À propos de la déficience perçue, la Cour a rejeté l'argument du Tribunal dans l'affaire Milazzo, affirmant que la question ne devrait pas être de savoir si certains employés avaient perçu l'intéressé comme étant toxicomane, mais si, « de par le libellé et la mise en œuvre de sa politique, Kellogg Brown & Root supposait qu'il l'était ». Par conséquent, la Cour a jugé que le comité avait commis une erreur de droit en concluant que la façon dont l'employeur avait traité son employé ne constituait pas une discrimination au motif d'une déficience physique.

L'affaire a été invalidée en appel devant la Cour d'appel de l'Alberta. Celle-ci a conclu que, selon la preuve présentée, l'employé en question n'était pas toxicomane et qu'il n'avait pas été congédié du fait que son employeur ou ses collègues l'avaient perçu comme étant toxicomane. La Cour d'appel a aussi estimé que la politique d'embauche de Kellogg Brown & Root avait pour but de réduire les accidents en milieu de travail en empêchant l'altération des facultés au travail. Suivant la preuve démontrant que les effets du cannabis se font parfois sentir plusieurs jours après sa consommation, ce qui soulève des doutes quant à la capacité de l'utilisateur

à fonctionner dans un environnement dangereux, il y avait un lien évident entre le but de la politique et son application aux usagers occasionnels de cannabis. À ce titre, la politique visait les effets véritables dont souffraient les usagers occasionnels de cannabis, et non les effets perçus de consommateurs dépendants au cannabis. Enfin, au sujet de l'application du jugement *Entrop*, la Cour d'appel a conclu ce qui suit :

Bien qu'il y ait de toute évidence chevauchement entre les effets de la consommation récréative et ceux de la consommation par des toxicomanes, cela ne signifie pas qu'il y a une perception erronée selon laquelle le consommateur récréatif est un toxicomane. Dans la mesure où cette conclusion ne cadre pas avec la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*, nous refusons de suivre cette décision.<sup>(38)</sup>

### C. Droit pénal et pénitenciers fédéraux

Au Canada, les dispositions législatives concernant le dépistage obligatoire des drogues sont principalement de nature pénale. En vertu du *Code criminel* (le Code)<sup>(39)</sup>, une personne peut être soumise à un test si elle conduit un véhicule automobile, du matériel roulant des chemins de fer, est aux commandes d'un navire ou pilote d'un aéronef pour déterminer si ses facultés sont affaiblies par l'alcool ou par des drogues. L'article 253 du Code énonce :

253. Commet une infraction quiconque conduit un véhicule à moteur, un bateau, un aéronef ou du matériel ferroviaire, ou aide à conduire un aéronef ou du matériel ferroviaire, ou a la garde ou le contrôle d'un véhicule à moteur, d'un bateau, d'un aéronef ou de matériel ferroviaire, que ceux-ci soient en mouvement ou non, dans les cas suivants :

- a) lorsque sa capacité de conduire ce véhicule, ce bateau, cet aéronef ou ce matériel ferroviaire est affaiblie par l'effet de l'alcool ou d'une drogue;
- b) lorsqu'il a consommé une quantité d'alcool telle que son alcoolémie dépasse quatre-vingts milligrammes d'alcool par cent millilitres de sang.

---

(38) *Alberta (Commission des droits de la personne et de la citoyenneté) c. Kellogg Brown & Root (Canada) Co.*, 2007, CBRA 426, par. 33 [traduction].

(39) L.R.C. 1985, ch. C-46.

Le Code prévoit également des dispositions autorisant un agent de la paix qui a des raisons de soupçonner la présence d'alcool dans l'organisme de la personne qui conduit, aide à conduire, a la garde ou le contrôle d'un véhicule à moteur, d'un bateau, d'un aéronef ou de matériel ferroviaire à lui ordonner de subir un alcootest ou de lui fournir un échantillon de sang pour analyse. Le défaut d'obtempérer à cet ordre, sans excuse raisonnable, constitue une infraction. Les agents de la paix sont aussi autorisés à obtenir un mandat pour faire prendre un échantillon de sang si la personne en question se trouve « à cause de l'absorption d'alcool ou de drogue, de l'accident ou de tout autre événement lié à l'accident, dans un état physique ou psychologique » qui ne lui permet pas de consentir au prélèvement de son sang.

En octobre 2007, le gouvernement a présenté le projet de loi C-2 : Loi sur la lutte contre les crimes violents, afin de modifier le Code criminel et d'autres lois en conséquence. Ce projet de loi « omnibus » regroupe cinq projets de loi présentés séparément en novembre 2006, lors de la première session de la 39<sup>e</sup> législature. L'un d'entre eux, présenté en novembre 2006, était le projet de loi C-32 : Loi modifiant le Code criminel (drogues et conduite avec facultés affaiblies), qui proposait des modifications au Code criminel et à d'autres lois afin de renforcer la lutte contre la conduite avec capacités affaiblies par l'effet d'une drogue au Canada. Le projet de loi C-2 élargit les pouvoirs de lutte antidrogue en autorisant la police à exiger des épreuves physiques de sobriété et des échantillons de substances corporelles pour les enquêtes effectuées en vertu de l'alinéa 253a). Il relève également les sanctions imposées dans le cas de la conduite avec facultés affaiblies par l'alcool et par une drogue en vertu du paragraphe 255(1) du Code, et crée de nouvelles infractions relatives à la conduite avec facultés affaiblies causant la mort ou des lésions corporelles. Enfin, en faisant explicitement référence à la conduite avec facultés affaiblies par l'alcool, le projet de loi C-2 limite les contestations judiciaires aux résultats de l'alcootest.

À la suite des décisions rendues dans les affaires *Dion et Jackson* (dont il est fait mention plus haut), la *Loi sur les systèmes correctionnels et la mise en liberté sous condition* (la Loi)<sup>(40)</sup> a été proclamée le 1<sup>er</sup> novembre 1992. En vertu de cette loi, le Service correctionnel peut, dans certains cas prescrits, demander des analyses d'urine pour déceler la présence d'alcool ou de drogues. Par exemple, en vertu de l'article 54 de la Loi, un détenu peut être tenu de fournir un échantillon d'urine si l'agent a des motifs raisonnables de croire qu'il a commis une

---

(40) L.C. 1992, ch. 20.

infraction et qu'un échantillon d'urine est nécessaire afin d'en prouver la perpétration. Il faut, cependant, que l'agent obtienne d'abord l'autorisation du directeur de l'institution où se trouve le détenu. Le même article autorise également la prise d'un échantillon d'urine « dans le cadre d'un programme réglementaire de contrôle au hasard, effectué sans soupçon précis, périodiquement et, selon le cas, conformément aux directives réglementaires du commissaire ».

L'article 55, par ailleurs, autorise la prise d'un échantillon d'urine lorsque la Commission nationale des libérations conditionnelles a assorti la permission de sortir, le placement à l'extérieur ou la libération conditionnelle ou d'office à l'abstinence de drogues ou d'alcool. Dans tous les cas, le détenu ou le contrevenant doit être informé des motifs de la demande et des conséquences éventuelles d'une désobéissance de sa part. De plus, l'intéressé doit avoir la possibilité, avant de se soumettre à l'analyse, de faire valoir ses observations à l'autorité désignée. Le Règlement prévoit d'autres détails sur l'obligation de fournir un échantillon d'urine, la prise et l'analyse d'échantillons, les rapports des résultats d'analyse et les conséquences des résultats positifs.

Le 27 juillet 1994, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a rejeté une contestation, fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, visant les dispositions de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* relatives au dépistage aléatoire des drogues (*Fieldhouse c. Canada* (non publié)). Plusieurs détenus de l'établissement Kent en Colombie-Britannique soutenaient que l'article 54 de la Loi, qui autorise le recours à un programme réglementaire d'analyse d'urine mis en œuvre au hasard et sans soupçon précis, était contraire aux articles 7 et 8 de la Charte. L'établissement Kent est l'une des trois prisons qui participent à un projet pilote de dépistage aléatoire par analyse d'urine institué en vertu de la Loi. Chaque mois, de 10 à 15 détenus (sur une population carcérale allant de 240 à 280 détenus), choisis au hasard par un ordinateur situé à Ottawa, doivent subir un test de dépistage. Le détenu doit fournir un échantillon d'urine dans un délai de deux heures; son refus, ou un résultat positif, risque de compromettre sérieusement ses chances d'obtenir un transfert, de bénéficier d'une libération conditionnelle ou de participer à des programmes communautaires. La Cour a statué qu'il existait un lien irréfutable entre l'usage de drogues et les actes de violence commis à l'établissement Kent. Ce dernier connaît un sérieux problème de drogue et très peu de mesures ont été prises pour l'enrayer. Ainsi, comme les analyses aléatoires d'urine découragent la consommation de drogues dans les prisons et contribuent à réduire la violence qui est y associée, elles ne constituent, d'après la Cour, ni une atteinte déraisonnable à la liberté du

détenu, ni une atteinte déraisonnable à la vie privée ou à l'intégrité des personnes en vertu des articles 7 et 8 de la Charte. Cette décision a été portée en appel devant la Cour d'appel de la Colombie-Britannique le 12 août 1994; l'appel en question a toutefois été rejeté le 21 mars 1995.

Pour clarifier la situation quant aux tests de dépistage des drogues chez les détenus, le commissaire du Service correctionnel du Canada a émis deux directives : la directive 566-10 (prise et analyse d'échantillons d'urine dans les établissements) et la directive 566-11 (prise et analyse d'échantillons d'urine dans la collectivité). Ces deux directives visaient à établir la marche à suivre pour la prise, l'entreposage, l'expédition et l'analyse d'échantillons d'urine ainsi qu'à faire en sorte que le programme de prise d'échantillons d'urine soit exécuté d'une manière équitable et uniforme. On les a modifiées en mai 2007 afin de fixer un délai pour l'envoi d'échantillons au laboratoire, d'ajouter la méthadone à la liste des substances intoxicantes en vue d'en contrer l'usage illicite et, entre autres, d'établir une procédure et un délai à respecter lors de la présentation de demandes de révision de résultats d'analyse positifs, afin de se conformer à un jugement de la Cour fédérale<sup>(41)</sup>.

#### **D. Les Forces canadiennes**

Conformément à la Politique du ministère de la Défense nationale sur le dépistage des drogues, annoncée en 1990, les règlements qui accompagnent le Programme des Forces canadiennes sur le contrôle des drogues ont été approuvés par le gouverneur en conseil le 21 mai 1992 et constituent le Chapitre 20 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*. Ce programme institue des tests obligatoires effectués au hasard et s'adresse principalement au personnel militaire qui occupe des postes où la sécurité est cruciale. Ce programme s'adresse uniquement au personnel en uniforme et non au personnel civil du ministère de la Défense nationale; toutefois, comme on considère que tout le personnel en uniforme occupe des postes où la sécurité est cruciale, on estime que cette politique de dépistage a une application très vaste. La majorité des tests de dépistage chez les militaires seraient effectués au hasard sur des groupes de 5 à 500 individus. Des tests seraient également administrés pour des motifs raisonnables, aux sujets en cours de désintoxication, dans le cadre de l'enquête qui suit un accident, et aussi aux titulaires de postes où la sécurité est essentielle et qui échappent aux tests effectués au hasard parmi les unités militaires. Tous les tests seraient

---

(41) *Mymryk c. Canada (procureur général)*, 2007 CF 32.

effectués par analyse d'urine et, en cas de résultat positif, confirmés par une analyse. Les militaires qui refuseront de se soumettre à un test de dépistage s'exposeront à des mesures disciplinaires.

En février 1995, le chef d'état-major de la Défense a avisé par écrit le commissaire à la protection de la vie privée qu'il interrompait indéfiniment les tests aléatoires jusque-là effectués dans le cadre du programme des Forces canadiennes; il se réservait toutefois le droit de rouvrir la question si les circonstances devaient l'exiger. Cette lettre faisait suite à l'objection formulée par le commissaire en 1994 au sujet des tests aléatoires de dépistage des drogues illégales auxquels étaient couramment soumis les militaires, même si les propres statistiques du ministère de la Défense nationale révélaient que les militaires avaient rarement recours à ces substances. En fait, selon la propre enquête du Ministère, la substance la plus couramment consommée chez les militaires est l'alcool, laquelle n'est pas visée par la politique des Forces canadiennes.

En 2006, les Forces canadiennes (FC) ont instauré le dépistage obligatoire des drogues pour les soldats s'appêtant à se rendre en Afghanistan. Comme l'a rapporté CBC News en septembre 2007, 250 soldats ont été empêchés d'y être déployés au cours de la dernière année parce qu'ils avaient obtenu des résultats positifs aux tests de dépistage. Les FC ont déclaré à CBC News qu'elles avaient testé près de 6 800 soldats depuis l'instauration du dépistage obligatoire pour les troupes devant se rendre en Afghanistan, en septembre 2006. CBC News a obtenu les résultats des tests effectués entre septembre 2006 et mai 2007 en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*<sup>(42)</sup>, et les FC lui ont ensuite donné les statistiques pour la période de mai à septembre. Les tests ont démontré que la plupart des résultats positifs concernaient la consommation de marijuana. Les FC ont également fait savoir qu'elles comptaient élargir leur programme de dépistage de façon à y inclure le dépistage à l'insu pour tous les militaires, et non seulement pour les soldats envoyés en Afghanistan.

## CONCLUSION

Il reste manifestement un grand nombre de questions à résoudre en ce qui concerne la légalité du dépistage des drogues au Canada. Une des principales consiste à savoir si la drogue constitue un problème tel dans le milieu de travail que le dépistage est la seule façon d'y remédier. Est-ce que le recours au dépistage obligatoire réduirait la consommation de

---

(42) L.R.C. 1985, ch. A-1.

substances qui menacent la santé et la sécurité au travail ou pourrait-il entraîner la consommation de drogues indétectables au moyen des méthodes ou de la technologie employées actuellement? Existe-t-il d'autres facteurs comme la fatigue, le stress ou la maladie qui constituent des dangers plus courants au travail que la consommation d'alcool ou de drogue? Qu'est-ce qui pourrait être considéré comme une drogue proscrite (c'est-à-dire les drogues légales, illégales ou les deux)? Dans quelle mesure les tests donnent-ils des renseignements pertinents au sujet du rendement au travail? Qu'arrive-t-il dans le cas de résultats positifs à cause de la présence de quantités infimes de drogue qui ne peuvent pas influencer sur la capacité d'un employé d'exécuter son travail? Une personne soumise à un test pourrait-elle avoir des résultats positifs même si elle n'avait pas réellement consommé de drogue, mais qu'elle avait absorbé des traces d'une source secondaire (par exemple, après s'être trouvée dans la même pièce qu'une personne qui aurait fumé de la marijuana)? Quelles garanties le processus de dépistage doit-il comporter pour assurer la protection des droits de l'employé? Comment empêcher un employeur d'utiliser ou de communiquer (par exemple à des assureurs) les renseignements personnels au sujet des employés qui ont été obtenus à partir d'un test de détection? Quels seraient les recours dont disposerait l'employé pour contester un programme de dépistage des drogues? Quelles mesures de réparation seraient offertes aux employés?

Étant donné l'absence presque totale de dispositions législatives et de jurisprudence dans ce domaine pour l'instant, il est difficile de savoir comment ces questions seront réglées et s'il incombera aux tribunaux ou aux assemblées législatives fédérale ou provinciales de le faire.

## **BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE**

Beaudoin, Christina C. « Random Drug Testing in the Workplace: All But Universally Rejected by Canadian Arbitrators ». *Employment and Labour Law Reporter*, vol. 16, n° 12, mars 2007, p. 101 à 106.

Benyekhlef, Karim. « Réflexions sur la légalité des tests de dépistage des drogues dans l'emploi ». *Revue du Barreau*, n° 48-2, 1988, p. 315 à 363.

Bota, Anthony A. *Employment-Related Drug Testing: The Legal Implications for Employers*. Industrial Relations Centre, Université Queen's à Kingston, 1989.

Commissaire à la protection de la vie privée. *Le dépistage antidrogue et la vie privée*. Ottawa, 1990.



- Commission canadienne des droits de la personne. « Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool ». 2002.
- Commission de réforme du droit du Canada. « Méthodes d'investigation scientifiques ». Document de travail 34, 1984, p. 186.
- Comité permanent de la santé et du bien-être social de la Chambre des communes. *Boisson, pilules et drogue : comment diminuer leur consommation au Canada*. Ottawa, 1987.
- Comité permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes. *Vers l'élimination de la conduite avec facultés affaiblies*. Ottawa, mai 1999.
- Comité permanent des transports de la Chambre des communes. *La stratégie du gouvernement sur la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes liés à la sécurité dans l'industrie des transports au Canada*. Ottawa, 1990.
- Comité sénatorial spécial de la sécurité des transports. *Rapport intérimaire*. Ottawa, janvier 1999.
- Coombs, Robert et Louis Jolyon West (dir.). *Drug Testing Issues and Options*. New York, Oxford University Press, 1991.
- Henriksson, Lennart E. « The Unconvincing Case for Drug Testing ». *Analyse de politiques*, vol. 17, n° 2, juin 1991.
- Hurley, Mary C. *Les droits à l'égalité : Interprétation de l'article 15 de la Charte dans les décisions de la Cour suprême du Canada*. BP-402F, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, Ottawa, mars 2007.
- Klein, Kris et Vivian Gates. *Privacy in Employment: Control of Personal Information in the Workplace*. Thomson Canada Ltd., Toronto, 2005.
- MacInnis, Patricia. « Lone Ranger Takes on Canada's Drug Toting Cowboys ». *Canadian Occupational Safety Magazine*, vol. 44, n° 1, janvier-février 2006, p. 20 et 21.
- McIsaac, Barbara, Rick Shields et Kris Klein. *The law of privacy in Canada*, 4<sup>e</sup> éd. Carswell, Scarborough, 2007.
- Normand, Jacques *et al.* *Under the Influence? Drugs and the American Work Force*. National Academy of Sciences, 1994.
- Santé et Bien-être social Canada, Secrétariat interministériel sur l'abus des drogues. *Action contre les drogues*. Mai 1987.
- Shain, Martin *et al.* *Canadian Labour Law Journal*, vol. 2, n° 3, printemps 1994.
- Stencel, Sandra (dir.). « Drug Testing ». *The CQ Researcher*, vol. 8, n° 43, 20 novembre 1998.

Transports Canada. *Stratégie sur la consommation d'alcool et de drogues chez les titulaires de postes reliés à la sécurité des transports : réponse du gouvernement au troisième rapport du Comité permanent des transports*. Ottawa, 7 novembre 1990.

Zeese, Kevin B. *Drug Testing Legal Manual: Guidelines and Alternatives*. New York, Clark Boardman, 1988 (mis à jour).