

Une Cour de l'Ontario rejette une demande d'injonction visant à restreindre les tests de dépistage de drogues et d'alcool aléatoires

12 AVR 2017 5 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Auteurs(trice): [Brian Thiessen](#), [Adam LaRoche](#), [Shaun Parker](#), [Damian Rigolo](#), Groupe du Droit du travail et de l'emploi, Nathan White

La Cour supérieure de justice de l'Ontario a récemment rejeté une demande d'injonction d'un syndicat visant à restreindre la politique sur les tests de dépistage de drogues et d'alcool aléatoires universels d'un employeur dans *Amalgamated Transit Union, Local 113 c. Toronto Transit Commission, 2017 ONSC 2078 (TTC)*. La décision TTC a d'importantes répercussions sur les employeurs qui songent à implanter ou ont déjà implanté des tests aléatoires de dépistage de drogues ou d'alcool tant dans des milieux de travail syndiqués que non syndiqués, *après Irving (Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée, 2013 CSC 34)*. L'intimée, Toronto Transit Commission (TTC), avait implanté une « politique d'aptitude au travail » en octobre 2010 (la politique). La politique prévoyait des tests limités de dépistage de drogues et d'alcool, bien que TTC ait avisé l'Amalgamated Transit Union, Local 113 (ATU) qu'elle se réservait le droit d'implanter des tests aléatoires à plus grande échelle à une date ultérieure. L'ATU a déposé un grief de principe en vertu de sa convention collective avec TTC peu après et a entamé des procédures d'arbitrage. En octobre 2011, la politique a été modifiée afin de permettre des tests de dépistage de drogues et d'alcool aléatoires sur 20 % de la main-d'œuvre de TTC par année, y compris les cadres supérieurs. L'ATU a répondu en demandant une injonction pour empêcher TTC d'implanter des tests aléatoires, en attendant le résultat de son grief à l'arbitrage. Les tests aléatoires réels n'ont pas été implantés par TTC avant mars 2016. Le juge en chef adjoint Marrocco a rejeté la demande d'injonction de l'ATU et a refusé d'interdire à TTC de réaliser des tests aléatoires en vertu de la politique. En tenant compte de l'élément de prépondérance des inconvénients du critère pour les injonctions interlocutoires formulé par la Cour suprême du Canada dans *RJR-MacDonald Inc c. Canada (Procureur général), [1995] 3 RCS 199*, le juge en chef adjoint a cité la preuve exhaustive apportée par la TTC démontrant des problèmes d'abus de substances dans son lieu de travail, et en Ontario de manière plus générale, notamment qu'il

- existait une [traduction] « culture de consommation de drogues et d'alcool » dans le lieu de travail de TTC (basée sur un témoignage par affidavit);
- de nombreux employés de TTC ont averti la direction qu'ils ne voulaient pas travailler avec des personnes qu'ils croyaient être intoxiqués;
- entre octobre 2010 et décembre 2016, il y a eu 116 tests positifs ou refus de tests de dépistage de drogues ou d'alcool pour des employés en violation de la politique;
- en dépit du fait qu'ils avaient été avisés d'un test de dépistage de drogues obligatoire préalable à l'emploi, 2,4 % des candidats de l'extérieur ont échoué ces tests;

- environ 10 % des Ontariens souffrent d'abus d'alcool et d'autres drogues;
- des tests aléatoires réduisent efficacement le risque d'accidents causés par des personnes intoxiquées.

En ce qui concerne l'élément « intérêt public » du critère pour des injonctions, la Cour a fait remarquer que [traduction] « l'abus de drogues ou d'alcool à TTC implique que tout accident peut avoir des conséquences tragiques pour beaucoup de personnes ». Jugeant que les tests aléatoires augmenteraient la sécurité publique, et que toute atteinte à la vie privée pouvait être compensée par des dommages-intérêts, le juge en chef adjoint Marrocco a rejeté la demande d'injonction de l'ATU en attendant le résultat de l'arbitrage. Comme il avait été indiqué auparavant par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Irving* et dans la décision ultérieure de la Cour du banc de la Reine de l'Alberta dans l'affaire *Suncor Energy Inc c. Unifor Local 707A, 2016 ABQB 269*, les employeurs qui souhaitent implanter des tests aléatoires universels doivent d'abord démontrer qu'ils (i) ont un lieu de travail dangereux et (ii) ont un problème généralisé d'abus de drogues ou d'alcool. La décision dans *TTC* donne des conseils précieux aux employeurs et aux conseillers juridiques sur les preuves requises pour justifier des tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool. Les syndicats demandent souvent des injonctions interlocutoires pour suspendre des politiques contestées en attendant le résultat d'un arbitrage. Bien que TTC a défendu avec succès sa politique contre la demande d'injonction de l'ATU, il reste à établir si TTC et sa politique prévaudront au terme de l'arbitrage qui doit avoir lieu. *Nous remercions Nathan White pour sa contribution exceptionnelle à ce bulletin d'Actualités.*