



Incidence sur le secteur nucléaire des politiques canadiennes récentes en matière de consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail

Rapport préparé par Barbara Butler and Associates Inc. sur l'évolution récente des arbitrages et de la jurisprudence au Canada concernant les politiques et les tests de dépistage en milieu de travail

INFO-0831



Mars 2012



Incidence sur le secteur nucléaire des politiques canadiennes récentes en matière de consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) 2011
Numéro de catalogue de TPSGC CC172-81/2012F-PDF
ISBN 978-1-100-98738-5

Rapport préparé par Barbara Butler and Associates Inc.
Publié par la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)
Numéro de catalogue de la CCSN : INFO-0831

La reproduction d'extraits du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition que la source soit indiquée en entier. Toutefois, sa reproduction en tout ou en partie à des fins commerciales ou de redistribution nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

Also available in English under the title: Recent Alcohol and Drug Workplace Policies in Canada - Considerations for the Nuclear Industry

Disponibilité du document

Les personnes intéressées peuvent consulter le document sur le site Web de la CCSN à suretenucleaire.gc.ca.

Commission canadienne de sûreté nucléaire
280, rue Slater
C.P. 1046, Succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5S9
CANADA

Téléphone : (613) 995-5894 ou 1-800-668-5284 (Canada seulement)
Télécopieur : (613) 995-5086
Courriel : info@cnsccsn.gc.ca
Site web : suretenucleaire.gc.ca

Préface

La Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) a commandé le présent rapport afin d'obtenir des précisions à la fois sur les arbitrages et sur les décisions judiciaires en matière de politiques sur l'alcool et les drogues au Canada. À la demande de la CCSN, l'équipe de Barbara Butler and Associates Inc. a préparé ce document pour offrir au personnel et aux parties intéressées de la CCSN un examen des décisions judiciaires les plus récentes touchant aux politiques et aux tests de dépistage de l'alcool et des drogues au Canada, de même que pour fournir de l'information sur les pratiques exemplaires en place dans l'industrie. Veuillez noter que les opinions exprimées dans les pages qui suivent ne reflètent pas forcément celles de la CCSN.

Politiques sur la consommation d'alcool et de drogues au Canada

Résumé

La Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) a commandé ce rapport dans le cadre de l'étude qu'elle menait sur l'aptitude au service des travailleurs du secteur nucléaire. À sa demande, seul un aspect précis de cette question est abordé dans le rapport, à savoir les politiques sur la consommation d'alcool et de drogues. Le rapport fournit un contexte pour l'examen des approches en matière de politiques, en évoquant d'abord de manière générale les questions relatives aux problèmes d'alcool et de drogues sur le lieu de travail, puis les répercussions sur le rendement et les dernières données d'enquête sur les habitudes d'utilisation.

Nombre d'entreprises dans les divers secteurs industriels du pays ont mis en place des politiques sur la consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail au cours des 20 dernières années. Les tendances observées dans le secteur des transports, dans l'industrie pétrolière et gazière et dans l'industrie minière sont évoquées, et des informations sont fournies en ce qui concerne les exigences fixées par les propriétaires des installations à l'égard des entrepreneurs. Le rapport fait aussi état de certains des enjeux légaux auxquels sont confrontés les employeurs, notamment en ce qui concerne les exigences en matière de santé et sécurité au travail, les dispositions du *Code criminel*, la jurisprudence sur la responsabilité des actes de quiconque utilisant un véhicule de la compagnie, la responsabilité de l'hôte privé et les perquisitions. Ces enjeux portent aussi sur les obligations en vertu de lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne, qui interdisent la discrimination fondée sur une déficience – y compris une dépendance ancienne ou actuelle à l'alcool ou aux drogues. Le rapport discute également de la directive donnée par la Cour suprême concernant la justification de la mise en place d'une politique (qui établit l'existence d'une exigence professionnelle *justifiée*).

Des exemples de raisons justifiant la mise en place de politiques par les organisations sont fournis; le processus d'élaboration des politiques et de consultation avec les parties intéressées, y compris les syndicats, est expliqué. Le document examine ensuite quelques propositions de pratiques exemplaires pour l'énoncé des politiques, par exemple l'importance des programmes d'aide aux employés, la communication et l'éducation, la formation des superviseurs concernant leurs responsabilités et, enfin, la création d'une gamme d'outils d'enquête afin de répondre à l'objectif global de la politique. Les forces et les faiblesses des divers éléments des politiques sont passées en revue, puis, en conclusion, le rapport indique que chaque organisation doit déterminer la meilleure combinaison de programmes pour atteindre ses objectifs. Le concept de dissuasion et le rôle joué par celle-ci dans les politiques en milieu de travail sont également examinés.

Des statistiques sur les résultats des programmes de dépistage existants au Canada sont fournies, avec des informations générales sur l'infrastructure des tests de dépistage. Certains points concernant le processus technique entourant le dépistage de l'alcool et des drogues sont expliqués. De plus, des recommandations sont formulées à l'intention des organisations qui envisagent le recours au dépistage. Pour garantir l'équité et l'exactitude du processus mis en œuvre, il est fortement recommandé que les organisations envisageant le recours au dépistage fassent appel à des fournisseurs de services qualifiés. Plusieurs décisions clés ont été rendues à cet égard; des résumés d'arbitrages, des décisions arbitrales, judiciaires et sur les droits de la personne sont proposés, en gardant toutefois à l'esprit qu'ils ne peuvent être considérés comme des conseils juridiques. Aucune réglementation gouvernementale ou directive pour les employeurs ne guide pour l'instant la mise en place de politiques et de tests de dépistage en milieu de travail, de sorte que les employeurs doivent se fonder sur ces décisions. Il importe de rappeler que ce rapport présente un résumé de la jurisprudence en matière de dépistage lié à la consommation de drogues et d'alcool en milieu de travail, et non des conseils d'ordre juridique.

De manière générale, tout programme mis en place dans le secteur nucléaire doit être vu comme une mesure raisonnable et responsable prise pour répondre à des besoins constatés, qui établit un juste équilibre entre la santé et la sécurité (diligence requise) et le respect des droits individuels et de la vie privée. Il faut donc trouver un équilibre entre les mesures visant à limiter ou dissuader la consommation (normes claires, outils d'enquête, conséquences et sanctions) et les mesures de prévention (éducation, formation et aide aux employés).

Table des matières

1.0	Contexte	1
1.1	Incidence de la consommation d'alcool et de drogues sur le rendement	1
1.2	Habitudes de consommation d'alcool et de drogues	5
2.0	Tendances dans l'élaboration de programmes	5
2.1	Secteur des transports	7
2.2	Industrie pétrolière et gazière	8
2.3	Secteur minier	8
2.4	Autres secteurs	9
2.5	Travailleurs à contrat	9
2.6	Postes critiques sur le plan de la sécurité	11
3.0	Contexte juridique entourant la prise de mesures	12
3.1	Législation en matière de santé et sécurité au travail et <i>Code criminel</i>	12
3.2	Responsabilité du conducteur	13
3.3	Responsabilités de l'hôte privé	13
3.4	Lois fédérales et provinciales en matière de droits de la personne	13
3.5	Jurisprudence en matière de perquisitions	13
3.6	Équilibre entre droits de la personne et obligations en matière de sécurité	13
4.0	Justifier la politique de l'entreprise	14
4.1	Orientation provenant de la Cour suprême	15
4.2	Mesures à adopter pour respecter la directive de la Cour	16
5.0	Processus pour la prise de décisions en lien avec la politique	17
5.1	Pour commencer	17
5.2	Consultation des parties intéressées	17
6.0	Pratiques exemplaires en matière d'élaboration et de mise en œuvre de politiques	19
6.1	Piliers	19
6.2	Énoncé de politique	19
6.3	Gestion du rendement	20
6.4	Accès aux services d'aide et d'évaluation	20
6.5	Outils d'enquête	21
6.6	Les tests de dépistage : un des éléments de la politique	22
6.7	Mise en œuvre	23
6.8	Communication et formation	24
6.9	Travailleurs à contrat	25
7.0	Points forts et limites des éléments et des piliers de la politique	25
7.1	Programmes d'éducation des employés	25
7.2	Prévention par les pairs	26
7.3	Formation du superviseur	27
7.4	Programmes d'aide aux employés (PAE)	29
7.5	Tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues	30

8.0	Dissuasion et politiques en milieu de travail	32
8.1	Efficacité des programmes en milieu de travail	34
8.2	Statistiques sur les tests	35
9.0	Questions relatives à la technologie	37
9.1	Contexte	37
9.2	Catégories de drogues	38
9.3	Analyse d'urine pour le dépistage des drogues	39
9.4	Analyse de fluide oral pour le dépistage de la présence de drogues	40
9.5	Analyse capillaire pour le dépistage de la présence de drogues.....	41
9.6	Examen médical des résultats	42
9.7	Exactitude et altération de l'analyse.....	42
9.8	Procédures d'analyse de l'alcool dans l'haleine.....	43
9.9	Procédures de dépistage de l'alcool dans l'urine	43
9.10	Coûts des programmes de dépistage	44
10.0	La situation juridique en matière de tests de dépistage pratiqués sur des employés	45
10.1	Cause de violation des droits de la personne jugé à l'échelle fédérale – AutoCar Connaisseur et S. Milazzo.....	46
10.2	Politique de la Commission fédérale des droits de la personne sur le dépistage.....	47
10.3	Chiasson c. Kellogg, Brown and Root (KBR) dans le système des droits de la personne albertain.....	48
10.4	Entrop c. Compagnie Pétrolière Impériale Ltée dans le système ontarien des droits de la personne	49
10.5	Lockerbie & Hole Industrial c. l'Alberta (droits de la personne).....	50
10.6	Tendances en matière d'arbitrage	50
10.7	Décisions arbitrales portées en appel devant le système judiciaire.....	53
10.8	Sommaire des décisions	55
11.0	Le point de vue de l'industrie nucléaire	56
11.1	La réglementation américaine de l'énergie nucléaire.....	56
11.2	Comité sénatorial permanent de l'Énergie, de l'Environnement et des Ressources naturelles	57
12.0	Conclusions et recommandations	58
	Références	60
	Liste des acronymes	65
	Annexe 1 : Drogues et seuils de concentration pour le dépistage par analyse d'urine	67
	Annexe 2 : Chronologie de Transports Canada et du DOT des É.-U.	69
	Annexe 3 : Titre 10 du Code des règlements fédéraux de la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis	73
	Annexe 4 : Statistiques sur le dépistage des drogues et de l'alcool de la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis	75
	Annexe 5 : Résultats d'un sondage sur la consommation de drogues	77
	Annexe 6 : Statistiques sur le dépistage des drogues fournies par des administrateurs tiers	78

Incidence sur le secteur nucléaire des politiques canadiennes récentes en matière de consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail

1.0 Contexte

La consommation d'alcool et de drogues au travail peut avoir des répercussions importantes sur la santé des employés, la sécurité des lieux de travail et du public et la productivité. Les employeurs des secteurs plus à risque, notamment le secteur des transporteurs routiers, du pétrole et du gaz, des services publics, de la construction et de l'exploitation minière sont naturellement préoccupés par les responsabilités légales associées à l'absence de mesures appropriées pour la prévention des incidents. Par ailleurs, les employeurs encouragent les employés à obtenir de l'aide avant que leurs habitudes de consommation n'affectent leur rendement ou les conduisent à une dépendance à l'alcool ou aux drogues.

De nombreuses organisations canadiennes dans un grand éventail de secteurs industriels ont pris des mesures pour encadrer les employés dont la consommation d'alcool ou de drogues risquait de les rendre inaptes au travail. Nombre d'entre elles ont proposé des programmes d'aide pour ces employés, que leurs problèmes soient actuels ou émergents. Certaines d'entre elles ont instauré des règles concernant la consommation d'alcool et de drogues au travail, tandis que d'autres font uniquement référence à « l'aptitude au service » dans le cadre d'une politique sur la santé et la sécurité. Quoi qu'il en soit, les employeurs reconnaissent de plus en plus qu'il faut être plus proactif afin de minimiser les risques pour la sécurité et les responsabilités légales correspondantes. Voilà pourquoi ils mettent en place des politiques globales, assorties parfois du recours à des tests de dépistage.

Lorsqu'ils définissent leur approche relativement aux problèmes de consommation d'alcool et de drogues, les employeurs doivent tenir compte de diverses questions d'ordre juridique, par exemple la responsabilité liée à la négligence face à la conduite des employés sur le lieu de travail, en particulier ceux qui manœuvrent des véhicules ou de l'équipement et dont les actions peuvent avoir des répercussions sur les autres employés ou sur le public. La diligence requise, la responsabilité à l'égard de la sécurité au travail, les mesures prises en réponse à la possession ou au trafic de drogues illicites et les mesures d'adaptation appropriées pour ceux qui ont une chimiodépendance sont également des facteurs clés dont il faut tenir compte dans ces décisions.

Chaque entreprise doit déterminer ce qui fonctionnera le mieux pour elle, car il n'existe pas de modèle unique pour ce type de politique. Les programmes doivent être adaptés aux besoins particuliers du milieu de travail et être vus comme une mesure raisonnable et responsable prise pour répondre à ces besoins, qui établit un juste équilibre entre la santé et la sécurité (diligence requise) et le respect de la vie privée. Il faut donc trouver un équilibre entre des mesures visant à limiter ou dissuader la consommation (normes, outils d'enquête et sanctions) et des mesures de prévention (éducation, formation et aide aux employés) appropriées à la nature et à la taille de l'entreprise.

1.1 Incidence de la consommation d'alcool et de drogues sur le rendement

Les drogues psychoactives, dont l'alcool, agissent sur le système nerveux central en modifiant la façon de penser, de ressentir et d'agir d'une personne. Les substances préoccupantes pour les lieux de travail sont celles qui empêchent un employé de faire son travail de manière sécuritaire et productive. La consommation de certaines de ces substances est socialement et légalement acceptable, mais illégale pour d'autres substances. Toutefois, qu'elle soit légale ou illégale, leur consommation peut entraîner des conséquences diverses sur la coordination motrice, la faculté de perception et les aptitudes physiques et mentales, une source de préoccupation en milieu de travail.

Les individus sont affectés par les drogues de manières différentes et à des degrés divers. Les effets d'une drogue reposent sur plusieurs facteurs : âge, poids, sexe, état de santé, niveau de fatigue, expérience et tolérance aux effets de la substance [1]. La consommation d'alcool et d'autres drogues, même minime, peut nuire au rendement (manque de précision, d'efficacité et de productivité, diminution de la sécurité des travailleurs et de

la satisfaction à l'égard du travail). À doses élevées, ces effets peuvent être plus importants. Les effets liés au sevrage et à la gueule de bois, ainsi que la consommation chronique peuvent entraîner une tolérance accrue et affectent le rendement d'un individu. Au fur et à mesure que l'individu est soumis à des demandes plus complexes, professionnelles ou autres, les effets d'une consommation récente ou chronique de drogues sur son comportement deviennent de plus en plus marqués, et cela est d'autant plus préoccupant lorsqu'il lui faut exécuter des tâches essentielles dans un milieu de travail à haut risque.

1.1.1 Consommation d'alcool

La consommation d'alcool jumelée au travail peut entraîner des problèmes de sécurité et affecter la productivité. Les individus sous l'influence de l'alcool sont inaptes au service et font courir des risques accrus à leurs collègues et aux autres personnes. La consommation d'alcool peut entraîner une augmentation des accidents, de l'absentéisme et des retards, ainsi que des problèmes liés au manque de fiabilité et à la baisse du rendement.

Assez souvent, les superviseurs et les collègues estiment qu'ils ont besoin de voir les effets évidents de la consommation d'alcool (comportement inapproprié, déficience motrice, etc.) afin de déterminer si une personne est trop ivre pour conduire ou faire son travail. D'autres types de comportement peuvent cependant ne pas être visibles et diminuer la capacité d'un individu de fonctionner en toute sécurité. En fait, certaines incapacités liées à l'alcool peuvent passer inaperçues, même aux yeux de buveurs expérimentés, et entraîner des problèmes ou des situations qu'ils ne peuvent ni prévoir ni contrôler.

Toute consommation d'alcool peut entraîner une baisse de la capacité du corps de fonctionner à son plein potentiel. Les effets des taux d'alcoolémie (TA) sur le rendement varient comme suit :

- TA en dessous de 0,015 % : Possibilité d'une diminution de l'aptitude à effectuer des tâches cognitives.
- TA entre 0,015 % et 0,04 % : Diminution des capacités sensorielles et cognitives; la perception, le champ visuel, la poursuite oculaire, le traitement de l'information et l'exécution de tâches multiples sont affectés.
- TA supérieur à 0,04 % : La probabilité de causer un accident est plus grande; toutes les habiletés sont sérieusement compromises, et les habiletés psychomotrices (coordination, équilibre, acuité visuelle) sont diminuées chez la plupart des individus.

Un taux d'alcoolémie de 0,04 % entraîne chez pratiquement tous les individus une diminution du rendement cognitif (prise de décisions/traitement de l'information, par opposition aux habiletés motrices). En raison de l'augmentation du niveau de risque associé à la conduite ou à l'exécution d'autres fonctions, les politiques fixent généralement à 0,04 % le taux d'alcoolémie critique pour un test de dépistage; à ce taux ou au-dessus de ce taux, on considère que les individus ont enfreint la politique, et ils sont jugés inaptes à fonctionner en toute sécurité. Cependant, dans les situations de travail à haut risque, de nombreuses entreprises ont pour norme de retirer un travailleur du service lorsque son taux d'alcoolémie se situe entre 0,02 % et 0,039 % en raison des risques potentiels pour la sécurité.

Ces mesures sont appuyées par les résultats de recherche publiés par la National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA, États-Unis) [2], qui a examiné chez un large éventail de sujets (diversité de l'âge, du sexe et des habitudes de consommation) les effets de l'alcool sur l'aptitude à conduire à des TA variant de 0,00 % à 0,10 %. La NHTSA a tiré les conclusions suivantes :

- L'alcool altère les aptitudes à la conduite à un TA de 0,02 %, soit le niveau le plus bas ayant été testé.
- La sévérité de la déficience augmente de façon constante jusqu'à un TA de 0,10 %, le niveau le plus élevé ayant été testé.

- À 0,04 %, toutes les mesures de perte de capacités statistiquement significatives allaient dans le sens d'une dégradation des capacités.
- On peut s'attendre à une diminution encore plus grande des capacités chez les conducteurs pendant la consommation et l'absorption d'alcool, alors que le TA augmente.
- L'âge, le sexe ou les habitudes de consommation n'ont pas entraîné de différences importantes; les différences entre les sujets étaient uniquement déterminées par le taux d'alcoolémie.

La recherche sur les effets des faibles taux d'alcoolémie sur les aptitudes se poursuit un peu partout dans le monde. Des recherches plus poussées menées par les auteurs de l'étude mentionnée plus haut ont confirmé que certaines aptitudes essentielles pour une conduite sécuritaire sont affectées à des taux d'alcoolémie plus bas, et que le conducteur moyen ne se rend sans doute pas compte des changements dans ses capacités de conduite, malgré une diminution du rendement [3].

1.1.2 Consommation de marijuana

La consommation de marijuana contribue à la diminution de l'attention et de la capacité du sujet de partager son attention entre deux tâches. Elle affecte négativement la mémoire à court terme et nuit à la mémoire à long terme; elle réduit la capacité d'apprentissage et augmente le temps nécessaire pour prendre des décisions.

Les capacités psychomotrices sont affaiblies par l'usage de la marijuana, comme cela a été démontré à plusieurs reprises lors d'expériences de conduite et de vol simulés. La marijuana peut nuire à la mémoire à court terme ou même la réduire; elle peut modifier la perception du temps et réduire la capacité de faire des choses qui demandent de la concentration, des réactions rapides et de la coordination, comme conduire ou faire fonctionner de l'équipement. Lorsque la marijuana est prise avec de l'alcool, le risque d'accident est considérablement augmenté.

Comme c'est le cas avec l'alcool, les effets associés à la gueule de bois sont notables. Ces effets sont les plus importants immédiatement après avoir fumé de la marijuana et diminuent lentement sur une période de quelques heures, bien que la période de temps pendant laquelle les facultés sont affaiblies varie selon les études. Après avoir étudié la consommation de marijuana chez les pilotes d'avion, un groupe de chercheurs a confirmé que la performance humaine impliquant des tâches complexes avec de l'équipement peut avoir un temps d'altération allant jusqu'à 24 heures après la consommation d'une dose modérée de marijuana (faible taux de tétrahydrocannabinol, ou THC), et que l'utilisateur peut ne pas être conscient des effets de la drogue [4].

Les chercheurs qui s'intéressent à la marijuana et à la capacité de conduire ont conclu que la marijuana représente un risque réel (mais secondaire comparativement à l'alcool) pour la sécurité, mais que « toute situation où la sécurité dépend de la vigilance et de la capacité de contrôle des interactions personne-machine interdit la consommation de marijuana » [5]. Enfin, les études sur la consommation combinée d'alcool et de cannabis montrent une diminution de la capacité d'effectuer des tâches précises proportionnelle à la dose consommée et le caractère additif de l'effet combiné [6].

Les effets de la consommation de marijuana dépendent aussi de la quantité consommée et de la force de la drogue. Lorsque la plupart des études ont été entreprises, le niveau de THC dans la marijuana était d'environ 3,5 %. Les producteurs de marijuana ont développé des cultures comportant des niveaux de THC beaucoup plus élevés, allant parfois jusqu'à 20 %. Le niveau moyen de THC dans le cannabis saisi en 2008 était de 11 % [7]. L'impact de ces niveaux plus élevés sur les performances, ou encore la durée des effets directs et des effets dus à la « gueule de bois » n'ont pas fait l'objet de recherches.

1.1.3 Autres drogues

Nombre de recherches sont faites désormais sur les effets immédiats et à long terme d'autres substances, incluant les drogues illicites et les médicaments sur ordonnance ou en vente libre. Voici quelques extraits de certaines conclusions concernant ces effets :

- Les effets de la **cocaïne** dépendent de la façon dont la drogue est prise, de la dose et de l'individu, mais ils peuvent inclure, à faibles doses, l'agitation, l'irritabilité, l'anxiété et l'insomnie et, à fortes doses, la paranoïa ou la perte de contact avec la réalité, voire parfois les hallucinations. La surestimation de ses capacités se produit même à faibles doses, ce qui augmente dangereusement la possibilité de prise de risques.
- Les **opiacés** peuvent interférer avec le rendement au travail en raison des changements d'humeur, d'une diminution des activités, de la somnolence et du ralentissement de la fonction motrice; les effets peuvent alterner entre la vigilance et la somnolence et entraîner un ralentissement des réflexes et des risques pour la conduite.
- Les **hallucinogènes** peuvent affecter les sensations et les perceptions et peuvent rendre dangereuse l'utilisation de véhicules automobiles et d'autres types d'équipement. La phéncyclidine (PCP), en particulier, modifie la manière dont les individus perçoivent leur propre corps et les objets qui les entourent et peut entraîner de la somnolence, des convulsions et le coma.
- Les **amphétamines** produisent une vigilance et une activité physique accrues (elles sont souvent utilisées pour contrer la somnolence provoquée par l'alcool ou les somnifères), mais peuvent aussi entraîner une perte de coordination, des vertiges, de l'insomnie et de l'anxiété, voire l'effondrement physique; la consommation régulière d'amphétamines peut entraîner des problèmes de sommeil chroniques, l'anxiété et le stress, la dépression, l'irritabilité et le manque d'appétit.
- D'**autres stimulants** peuvent accroître la prise de risques d'un sujet et peuvent altérer le jugement et la prise de décisions. L'ecstasy laisse des séquelles telles la somnolence, la fatigue, la dépression (pendant un ou deux jours), des difficultés de concentration, l'anxiété et l'irritabilité. Les effets cognitifs à long terme et les effets sur le système nerveux central font actuellement l'objet de recherches.
- Bien que les **médicaments en vente libre ou sur ordonnance** soient utilisés principalement pour leurs effets bénéfiques, leur action thérapeutique peut parfois provoquer des effets indésirables. Les erreurs de posologie peuvent renforcer ces effets indésirables, et le mélange de médicaments peut entraîner d'autres problèmes. Ces effets thérapeutiques ou indésirables peuvent affecter le rendement au travail et entraîner un risque pour la sécurité.

Dans son rapport de 2010 [7], l'Organisme international de contrôle des stupéfiants affirme que le Canada demeure l'une des principales sources de drogues synthétiques fabriquées illégalement, en particulier la MDMA (ecstasy) et les méthamphétamines, et un important fournisseur de cannabis à teneur élevée. Le cannabis reste la principale drogue illégale produite au Canada, dont la majorité est cultivée à l'intérieur, permettant ainsi d'obtenir une teneur plus élevée. Le cannabis illégal produit au Canada alimente le marché intérieur, mais une quantité importante est également expédiée aux États-Unis, souvent en échange de cocaïne et d'autres produits de contrebande, comme les armes à feu et le tabac. La cocaïne qui transite par le Mexique et les États-Unis est vendue au Canada ou expédiée à l'étranger, car le Canada est également utilisé comme pays de transit. Les méthamphétamines et la MDMA (ecstasy) fabriquées illégalement au Canada représentent une part importante de ces drogues vendues sur les marchés illégaux d'autres pays.

1.2 Habitudes de consommation d'alcool et de drogues

Dans l'ensemble de la population, le niveau de consommation d'alcool et de drogues est tel qu'il entraîne des effets inacceptables sur la santé et la sécurité et se traduit par des coûts sociaux et financiers pour tous les Canadiens. Comparativement aux Américains, les Canadiens sont plus nombreux à boire de l'alcool. Une comparaison d'enquêtes menées dans l'ensemble de la population publiée en 2005 révèle que les taux globaux de consommation de drogues illégales étaient similaires au Canada et aux États-Unis; un peu plus de 45 % des adultes dans les deux pays avaient consommé des drogues illégales au cours de leur vie (se reporter à l'annexe 5). Les niveaux de consommation de cocaïne et d'autres stimulants étaient légèrement plus élevés chez les Américains, tandis que l'usage de la marijuana était légèrement inférieur. Les tendances enregistrées dans les données d'une enquête menée en 2009 indiquent la même chose, mais la consommation de marijuana chez les Américains a légèrement augmenté au fil du temps, alors qu'elle a légèrement diminué chez les Canadiens.

L'Enquête sur les toxicomanies au Canada, publiée en 2009, fournit les informations les plus récentes sur les habitudes de consommation d'alcool et de drogues chez les adultes canadiens de 15 ans et plus [8]. Les points à retenir sont les suivants :

- 76,5 % des adultes canadiens sont des buveurs actuels, contre 80 % en 2004, en raison surtout d'une diminution de la consommation chez les femmes et les jeunes (15-24 ans).
- Une proportion significativement plus élevée d'hommes que de femmes (80 % des hommes c. 73 % des femmes) a indiqué avoir consommé de l'alcool dans l'année écoulée.
- Un pourcentage significativement plus élevé d'hommes (7,9 % des hommes c. 2,6 % des femmes) a indiqué une consommation forte et fréquente, c'est-à-dire une ou plusieurs fois par semaine en moyenne pendant un an, et en général cinq verres ou plus à chaque occasion.
- 10,6 % des Canadiens âgés de 15 ans et plus ont déclaré être, en ce moment, des consommateurs de cannabis (un pourcentage en légère baisse par rapport à 2008, mais beaucoup moins élevé que les 14,1 % signalés en 2004).
- Les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes à déclarer être en ce moment des consommateurs (14,4 % contre 7,2 %).
- Les niveaux de consommation signalés étaient plus ou moins les mêmes dans tout le pays.
- 11 % des répondants ont déclaré avoir consommé au moins une des six drogues suivantes dans l'année écoulée (cannabis, cocaïne ou crack, amphétamines, ecstasy, hallucinogènes ou héroïne). Le nombre de consommateurs masculins est presque le double de celui des femmes (14,7 % c. 7,6 %) et la prévalence est trois fois plus élevée chez les jeunes (27,3 %).

2.0 Tendances dans l'élaboration de programmes

Des données anecdotiques indiquent qu'un nombre important d'employeurs dans tous les secteurs industriels (réglementés et non réglementés) mettent en place des politiques sur la consommation d'alcool et de drogues qui mettent l'accent sur l'aptitude au travail et sur la minimisation des risques d'accidents et de blessures (se reporter à l'annexe 6, figure A6.1). Les décisions judiciaires et les arbitrages confirment que les employeurs n'ont pas besoin qu'un problème soit prouvé avant de prendre des mesures proactives pour assurer la sécurité des travailleurs et du public (bien qu'il ait été suggéré que la preuve qu'un problème existe soit un des facteurs justifiant la mise en place de dépistages aléatoires dans un lieu de travail syndiqué, cette question est actuellement examinée par la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick).

Contrairement aux États-Unis et à certains pays européens, le gouvernement canadien n'a pas imposé de réglementation exigeant des politiques ou des programmes de dépistage, pas plus qu'il n'a formulé de conseils sur la manière appropriée de gérer la consommation de drogue en milieu de travail. Quelques ressources sont proposées par le Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies et l'Alberta Alcohol and Drug Abuse Commission, mais il existe peu de directives sur les politiques et les programmes à élaborer, sur les normes canadiennes ou sur les procédures à suivre pour le dépistage. Bien que nos gouvernements fédéral et provinciaux soient restés « neutres » sur la question, les commissions des droits de la personne, les associations pour les libertés civiles, les commissariats à la protection de la vie privée et de nombreuses organisations syndicales ont pris fermement position pour l'évaluation et le traitement des personnes dépendantes et pour des mesures d'adaptation.

Tant ces organismes que les décisions des cours plaident de plus en plus pour la nécessité d'une évaluation et de mesures d'adaptation appropriées pour les personnes qui ont une dépendance; il reste que la définition exacte de « préjudice injustifié » dans ce cas demeure incertaine. Certaines de ces organisations ont également pris position contre les programmes de dépistage en milieu de travail, qu'il s'agisse de dépistage général ou de dépistage effectué dans certaines circonstances. Certaines contestent d'ailleurs ces programmes devant les tribunaux. Une grande partie des orientations à l'égard des politiques et des programmes canadiens de dépistage est tirée de l'interprétation des décisions judiciaires diverses.

En raison de sa proximité avec les États-Unis, l'industrie canadienne a été fortement influencée par les positions anti-drogues très strictes des Américains et leur acceptation des tests de dépistage comme solution possible aux problèmes de drogues au travail. La loi américaine exige que les conducteurs canadiens de véhicules commerciaux et certains employés des compagnies de chemins de fer qui mènent des activités aux États-Unis soient soumis à des programmes de dépistage comme condition d'entrée. Les entreprises américaines demandent de plus en plus aux travailleurs canadiens de subir un test de dépistage avant la signature d'un contrat. D'autres exigent de leurs filiales canadiennes qu'elles mettent en œuvre des programmes de dépistage similaires à ceux de la société mère, mais ces programmes doivent se conformer aux lois canadiennes. Ces exigences américaines ont eu pour résultat la mise en œuvre par les entreprises canadiennes de politiques globales pour répondre à leurs besoins opérationnels, incluant des dispositions pour l'évaluation et l'assistance des travailleurs. Autre conséquence, les procédures de dépistage qui ont été adoptées reflètent pour la plupart celles mises en place aux États-Unis, et les laboratoires canadiens sont accrédités directement par le Department of Health and Human Services des États-Unis pour les programmes de dépistage.

Les dépistages visent le plus souvent à déterminer si un employé enfreint la politique de l'entreprise sur la consommation d'alcool et de drogues. Ils peuvent survenir dans les circonstances suivantes :

- Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire que l'employé est inapte au service en raison de sa consommation d'alcool ou de drogues.
- Dans le cadre d'une enquête sur un accident.
- Comme condition de maintien de l'emploi après infraction à la politique.

Le dépistage est aussi de plus en plus utilisé comme outil de suivi après qu'une personne ait suivi un traitement pour un problème d'alcool ou de drogues afin de soutenir son rétablissement. Par ailleurs, de nombreux employeurs canadiens demandent aux candidats de passer un test de dépistage de drogues comme condition finale pour les autoriser à occuper un emploi dans un secteur à risque ou critique sur le plan de la sécurité. Des tests aléatoires ont lieu dans les entreprises réglementées de camionnage et de transport par autobus; ils ont aussi été instaurés dans certaines entreprises non réglementées pour leurs activités à risque plus élevé.

2.1 Secteur des transports

L'annexe 2 présente un tableau des mesures prises par Transports Canada et le Département des Transports des États-Unis pour répondre aux problèmes d'alcool et de drogues dans le secteur des transports. Un résumé de ces mesures suit.

Le Département des Transports des États-Unis a mis en place, entre le milieu et la fin des années 1980, une réglementation visant le secteur américain des transports, mais qui touche aussi les transporteurs routiers, ferroviaires, maritimes et aériens qui entrent dans le territoire américain. Son entrée en vigueur a été retardée le temps que le gouvernement canadien examine sa propre position à cet égard.

Après des recherches approfondies et des consultations, Transports Canada a élaboré un projet de loi qui prescrivait la mise en place de politiques, de programmes d'assistance et de tests de dépistage dans le secteur des transports de compétence fédérale (aéroports, aviation, entreprises de transport extraprovincial par camion et par autobus, secteur ferroviaire et maritime). Il s'agissait de répondre à l'initiative du gouvernement américain en dotant le Canada d'une législation appropriée pour l'industrie canadienne et d'obtenir une reconnaissance mutuelle des exigences de chaque pays, même si ces exigences étaient en définitive différentes. Toutefois, en décembre 1995, le gouvernement du Canada est revenu sur sa position et a décidé de ne pas légiférer, laissant aux entreprises le soin d'établir leurs propres politiques et leurs propres programmes.

En juillet 1996, en l'absence de législation canadienne, le gouvernement américain a fait en sorte que la réglementation concernant les activités transfrontalières s'applique aux transporteurs routiers assurant le transport des personnes ou des produits vers les États-Unis; les petits transporteurs avaient jusqu'à juillet 1997 pour s'y conformer. Ces exigences ont ensuite été étendues aux activités ferroviaires tandis que l'application aux autres secteurs du transport a été mise en veilleuse.

Pour pouvoir faire affaires aux États-Unis, les entreprises visées par la réglementation ont été obligées de mettre en place des politiques globales sur la consommation d'alcool et de drogues, ainsi que des programmes de dépistage (incluant des dépistages préalables à l'embauche et des dépistages aléatoires). Pour des raisons de santé et de sécurité, la plupart se sont senties obligées d'étendre leurs politiques à tous les employés et d'appliquer des normes appropriées pour les conducteurs ne se déplaçant qu'au Canada (mais dont les fonctions étaient identiques à celles des conducteurs traversant la frontière) et pour d'autres employés. Mais un doute demeurait quant au caractère légal de l'obligation imposée aux conducteurs ne se déplaçant qu'au Canada de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires, et de nombreuses entreprises les ont simplement tenus à l'écart des tests.

Une cause récente (Autocar Connaisseur) [9] et des changements apportés dans ce domaine à la position de la Commission canadienne des droits de la personne ont amené certaines entreprises à remettre en question le maintien de cette distinction. La politique la plus récente de la Commission canadienne des droits de la personne [10] permet le dépistage dans toutes les situations; elle permet entre autres le dépistage aléatoire pour la consommation d'alcool et de drogues pour les conducteurs de camions et d'autobus, que le dépistage soit réglementé ou non par le gouvernement américain. Elle prévoit également la possibilité de dépistage aléatoire pour d'autres postes critiques sur le plan de la sécurité si le dépistage constitue une exigence professionnelle *justifiée* (EPJ). En conséquence, les efforts se sont poursuivis en 2010 pour élaborer ou étoffer les politiques d'entreprise dans le secteur des transports routiers, et un nombre plus élevé de tests de dépistage a été enregistré, y compris au sein des entreprises non réglementées par le gouvernement américain (se reporter à l'annexe 6, figure A6.1).

Les entreprises d'autres secteurs (fabrication, aliments et boissons, services publics, pétrole et gaz, vente au détail, etc.) disposant d'un service de distribution ont également été touchées par la réglementation américaine sur le dépistage dans la mesure où elles transportaient leurs produits vers les États-Unis. Nombre d'entre elles ont instauré des normes et des procédures pour tous les employés tandis qu'elles se conformaient à leurs

obligations réglementaires. Cela a entraîné un mouvement – d'abord motivé par la conformité aux exigences transfrontalières – visant à mettre en place ce type de politique dans d'autres secteurs industriels.

Qu'ils soient réglementés ou non, la plupart des programmes d'entreprise se fondent sur la réglementation américaine et font appel aux mêmes normes techniques pour le dépistage. Toutes les grandes entreprises canadiennes de transport par camion et autobus ont des politiques sur le dépistage, comme la plupart des services de transport ferroviaire et aérien, d'ailleurs, ainsi que les aéroports et les services de traversiers à passagers. La plupart ont adopté des politiques prévoyant un dépistage dans les situations le justifiant, après un incident, lors du retour au travail et dans le cadre d'un suivi (post-traitement/infraction). Beaucoup d'entreprises du secteur exigent comme condition préalable à l'emploi que les candidats aux postes critiques sur le plan de la sécurité se soumettent à un test de dépistage pour la consommation de drogues; d'autres ont mis en place le dépistage aléatoire pour des postes non soumis à la réglementation américaine (p. ex., les grandes entreprises de transport par camion et par autobus, mais non les compagnies aériennes).

2.2 Industrie pétrolière et gazière

Après l'incident de l'Exxon Valdez à la fin des années 1980, de nombreuses entreprises du secteur pétrolier et gazier ont commencé à adopter des politiques globales auxquelles on faisait appel dans certaines situations.

La filiale d'Exxon au Canada (Imperial Oil) a été la première à mettre en œuvre une politique pancanadienne et le dépistage aléatoire, mais elle n'a pas été largement suivie par le reste de l'industrie. La plupart des entreprises de ce secteur avaient cependant mis en place des programmes au milieu des années 1990, et beaucoup ont récemment revu et mis à jour ces programmes pour tenir compte de la clarification de l'aspect légal entourant le dépistage.

L'élaboration de politiques et les programmes de dépistage jouent un rôle important dans ce secteur à l'échelle du Canada, et en particulier dans l'industrie offshore de la côte Est et dans le nord de l'Alberta. Le développement important des sables bitumineux du nord de l'Alberta s'est traduit par un grand nombre de projets de construction et d'extraction. Avec des milliers d'employés et de travailleurs à contrat s'installant dans la région pour de courtes périodes ou des périodes plus longues, une forte consommation d'alcool ou de drogues est à prévoir (hommes jeunes, personnes à revenu élevé et travailleurs affectés dans des endroits éloignés dans toute la région).

Ces sites ont été désignés comme étant à haut risque, et les grandes entreprises pétrolières et gazières de même que les principaux sous-traitants mettent en place des politiques pour gérer les risques liés à la sécurité. Les employeurs établissent des règles pour la possession et la consommation, exigent le dépistage en cas de doute raisonnable ou après un incident, et imposent des conditions de retour au travail si un travailleur enfreint les politiques du site. S'ils sont autorisés à travailler de nouveau sur un projet, les travailleurs sont tenus d'obtenir de l'aide pour gérer leurs problèmes et sont normalement soumis à des tests inattendus. Les tests de pré-accès aux sites de travail deviennent également la norme dans le nord de l'Alberta, mais ne sont pas utilisés de manière courante ailleurs au pays. L'industrie du nord de l'Alberta examine aussi la mise en place d'un programme pilote de dépistage aléatoire (se reporter au texte ci-après).

2.3 Secteur minier

Beaucoup d'efforts ont été déployés dans le secteur minier pour mettre en place des politiques qui prévoient le dépistage dans certaines situations. Ce secteur est soumis à des règlements pris en application de la plupart des lois provinciales en matière de santé et sécurité au travail, ce qui oblige les employeurs à répondre aux problèmes d'alcool et de drogues à des degrés divers.

Ainsi, en Saskatchewan, les *Mines Regulations*, 2003 [11] prescrivent ce qui suit sous la rubrique « Substance Impairment Prohibited » :

- (21) *Un employeur ou un entrepreneur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer qu'aucune personne dont la capacité de travailler en toute sécurité est altérée par l'alcool, une drogue ou toute autre substance n'est autorisée à travailler dans une mine.* [traduction]

Les règlements de l'Ontario adoptent une approche similaire. L'article 15 du Règlement 854, pris en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, stipule ce qui suit :

- (15) (1) *Nul individu sous l'effet d'une boisson enivrante ou transportant une boisson enivrante ne peut entrer ou être sciemment autorisé à entrer dans une mine ou une installation minière.* [traduction] *R.R.O. 1990, Règl. 854, par. 15 (1).*
- (2) *Sous réserve du paragraphe (3), nul individu sous l'effet d'une drogue ou d'un stupéfiant ou transportant une drogue ou un stupéfiant ne peut entrer ou être sciemment autorisé à entrer dans une mine ou une installation minière.* [traduction] *R.R.O. 1990, Règl. 854, par. 15 (2).*
- (3) *Une personne tenue d'utiliser un médicament d'ordonnance et en mesure d'effectuer son travail peut entrer dans une mine ou une installation minière sur présentation d'une preuve médicale qui en atteste.* [traduction] *R.R.O. 1990, Règl. 854, par. 15 (3).*

À la lumière de ces exigences réglementaires et sachant que de nombreux sites disposent de locaux résidentiels, les entreprises ont assigné à leurs sites d'exploitation le statut de « site sans alcool » et beaucoup ont mis en œuvre des politiques globales sur la consommation d'alcool et de drogue afin de renforcer leurs règles concernant l'interdiction de l'alcool et les obligations réglementaires. La plupart se contentent de faire subir des tests de dépistage aux candidats à un emploi, dans les cas où elles ont un motif raisonnable de le faire, après un incident, lors du retour au travail et dans le cadre d'un suivi (test inattendu après un traitement ou après une infraction). Certains sites (non syndiqués) ont mis en place le dépistage aléatoire quand la consommation d'alcool et de drogues sur le site suscitait des préoccupations importantes.

2.4 Autres secteurs

Les employeurs des autres secteurs industriels se préoccupent également de la santé et de la sécurité. Les niveaux relativement élevés de consommation d'alcool, la disponibilité et l'utilisation de drogues illégales fortes, ainsi que l'utilisation croissante (et parfois illégale) de médicaments comportant des effets qui nuisent au rendement sont sources d'inquiétude. Pour renforcer la sécurité des employés et des autres personnes et pour réduire les risques, les employeurs canadiens de nombreux autres secteurs mettent en œuvre des politiques sur la consommation d'alcool et de drogues qui établissent des normes appropriées sur la possession et la consommation de ces produits, proposent des outils éducatifs, de la formation et un accès à des services d'aide, suggèrent des méthodes pour enquêter sur les infractions aux politiques et fixent des sanctions.

Les tests de dépistage de l'alcool et des drogues sont des outils d'enquête que beaucoup utilisent pour la détection et la dissuasion. Ce sont les industries à haut risque, notamment la foresterie, la construction, la fabrication et l'entreposage, les autres moyens de transport (non concernés par les exigences transfrontalières), et les services publics qui y ont recours le plus. Certaines municipalités, les établissements de soins de santé, les commerces de vente au détail et les entrepôts ont également commencé à gérer cette question.

2.5 Travailleurs à contrat

Les tribunaux ont clairement indiqué que les obligations à l'égard de la santé et de la sécurité s'appliquent aussi aux travailleurs contractuels. Bien que les politiques précédentes faisaient aussi référence à cette obligation, beaucoup d'entre elles manquaient de précision, et leur application était sporadique. Durant la deuxième moitié des années 1990, de nombreuses entreprises dans divers secteurs industriels qui disposaient de leurs propres politiques ont précisé ces obligations et ont exigé de leurs sous-traitants qu'ils mettent en

place des politiques. Il s'agissait souvent de permettre le dépistage de l'alcool et des drogues, principalement après un incident et lorsque des motifs raisonnables le justifiaient.

La demande croissante de politiques et de programmes de dépistage au sein des entreprises sous-traitant pour le compte de l'industrie pétrolière et gazière du nord de l'Alberta a conduit à la mise en place d'une initiative conjointe industrie-main d'œuvre. Ainsi, la Construction Owners Association of Alberta, en collaboration avec les entrepreneurs et les syndicats, a créé un modèle pour aider les entrepreneurs à établir leurs propres politiques dans ce domaine [12]. Ce modèle énonce les normes fondamentales concernant l'aptitude au travail et la possession et la consommation d'alcool et de drogues, ainsi que les dispositions sur le dépistage en cas de motifs raisonnables et après un incident. Il est assorti de modules de formation et d'apprentissage. En outre, il permet aux membres se trouvant en situation d'infraction aux règles d'obtenir de l'aide et d'être réaffectés au site. C'est dans la version la plus récente du modèle que l'on fait référence à l'accès au site et au dépistage aléatoire. D'autres révisions faites en 2010 reflètent l'élargissement de la liste des drogues soumises au dépistage par le gouvernement américain et les ajustements aux seuils; elles permettent aussi les tests de salive.

Les syndicats de la construction se sont pour la plupart opposés au dépistage aléatoire obligatoire. Dans sa version actuelle, le dépistage aléatoire « légal » est permis à condition :

- que chaque employé soit couvert par un programme d'aide aux employés (PAE);
- que les procédures du Département des Transports des États-Unis soient suivies pour la sélection aléatoire;
- qu'un avis écrit soit remis à tous les employés touchés et à leur agent négociateur;
- que toutes les entreprises et tous les salariés sur le lieu de travail soient couverts.

Comme de plus en plus de propriétaires de sites ont demandé que les travailleurs à contrat se soumettent à un dépistage préalable à l'accès au site, les travailleurs des entreprises du nord de l'Alberta ont subi des retards pour accéder au lieu de travail. C'est pourquoi un programme d'accès rapide au site (Rapid Site Access Program) a été mis sur pied pour les membres de la Construction Owners Association et les travailleurs du bâtiment recrutés par les entrepreneurs membres [13]. Ce programme ne remplace pas le modèle, mais il le complète. Il s'agit d'un programme volontaire dans le cadre duquel un travailleur peut passer un test de dépistage pour la drogue et être placé dans un bassin d'individus pouvant être testés à tout moment. Les propriétaires qui ont adopté le programme renoncent à l'exigence de dépistage pour l'accès au site, à condition que le statut du travailleur reste « actif ».

Si un individu refuse de passer un test ou si le test s'avère positif, il doit subir une évaluation pour déterminer si une dépendance existe. Le travailleur est tenu d'observer le traitement recommandé et est soumis à un programme de surveillance pour une période déterminée après son retour au travail. Beaucoup de syndicats des métiers de la construction ont maintenant accepté de participer au programme depuis qu'on utilise une méthode de dépistage par la salive. Cependant, le nombre de participants volontaires demeure faible.

Un programme pilote qui mettrait en œuvre le dépistage aléatoire obligatoire sur une base plus étendue est en cours de préparation pour ces sites du nord de l'Alberta, avec le soutien du gouvernement provincial. Les associations d'entrepreneurs, les syndicats et les propriétaires sont tous impliqués dans la mise au point d'un projet pilote de réduction des risques liés à l'alcool et aux drogues. Des directives générales ont été préparées au début de 2011, mais les discussions se poursuivent sur la mise en œuvre.

Ces initiatives dans le secteur de la construction retiennent l'attention d'autres provinces, dont certaines ont opté pour une orientation semblable (p. ex., le Construction Labour Relations of British Columbia et le Saskatchewan Construction Opportunities Development Council).

2.6 Postes critiques sur le plan de la sécurité

Le développement du concept des postes critiques sur le plan de la sécurité a reçu une attention considérable tandis que s'étendait l'application de ces programmes au Canada. Lorsque la réglementation américaine visant les transporteurs routiers a été mise en œuvre, les exigences concernant les politiques et le dépistage visaient avant tout les conducteurs de camions et d'autobus. Bien que le poste de conducteur de véhicules commerciaux n'était pas désigné dans les règlements comme un « poste critique sur le plan de la sécurité », il ne faisait aucun doute que les conducteurs exerçaient des fonctions critiques et qu'ils seraient suspendus en cas d'infraction aux règles. Beaucoup de transporteurs routiers ont mis en place des politiques sur la consommation d'alcool et de drogues qui s'appliquent à tous les employés et ont désigné les postes de conducteurs comme des « postes critiques sur le plan de la sécurité ».

Bien que tous les employés soient tenus d'être aptes au service et de respecter les normes de la politique, les conducteurs sont tenus à des normes plus strictes en raison du risque accru qu'ils représenteraient s'ils conduisaient avec les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue. Les conducteurs doivent passer un test de dépistage pour la drogue pour être admis à traverser les frontières, sont soumis à des tests de dépistage aléatoires pour l'alcool et la drogue et ne peuvent consommer d'alcool dans les quatre heures précédant leur prise de service et à tout moment lorsqu'ils sont en service.

Pour la même raison, des employeurs d'autres secteurs ont aussi adopté le concept de « postes critiques sur le plan de la sécurité ». Ils ont examiné la nature du travail effectué dans différentes catégories d'emploi et ont déterminé que certains postes présentent des risques plus élevés si une personne travaille avec les facultés affaiblies en raison de la consommation d'alcool ou de drogues. Par conséquent, une personne employée à un « poste critique sur le plan de la sécurité » serait à juste titre tenue à une norme plus élevée relativement à la consommation d'alcool et de drogues en raison des répercussions sur le lieu de travail. La Commission canadienne des droits de la personne a reconnu ce concept dans sa Politique sur le dépistage d'alcool et de drogues de 2009 et a permis le dépistage des employés dans un certain nombre de situations. Elle a cependant restreint le dépistage des candidats et le dépistage aléatoire aux conducteurs de camions et d'autobus et à tout autre poste où une exigence professionnelle justifiée (EPJ) pourrait être établie pour appuyer le fait qu'un poste est soumis à une norme plus élevée. Ce concept a également été examiné dans la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans la cause de la Compagnie Pétrolière Impériale Itée et dans celle du Tribunal canadien des droits de la personne dans la cause d'Autocar Connaisseur [9], lesquelles sont expliquées à la section 11.

Le fait de désigner certains postes comme des « postes critiques sur le plan de la sécurité » a aussi été un argument clé dans un certain nombre d'arbitrages. Dans une décision détaillée rendue en 2000 [14], l'arbitre Michel Picher a jugé que les tests de dépistage pour des motifs raisonnables et suite à un incident ne devaient être appliqués qu'aux personnes dont le poste est critique sur le plan de la sécurité. Il a également jugé que les tests pourraient être une condition d'emploi pour un poste critique sur le plan de la sécurité. Plusieurs arbitres ont depuis fait cette même distinction. En 2010, cette question était encore un sujet de litige au CN, et l'arbitre Picher a formulé la directive suivante [15] :

Les expressions « risque ou critique sur le plan de la sécurité » :

... se rapportent à un employé dont les tâches et les responsabilités habituelles, compte tenu de facteurs comme le lieu et l'environnement de travail, les outils, l'équipement, les véhicules ou les locaux utilisés sont tels que toute déficience physique de l'employé risquerait de causer d'importants dommages à la propriété ou des blessures à l'employé, à ses collègues ou au public. [traduction]

Il semble y avoir une tendance dans certains secteurs à examiner si un lieu de travail entier peut légitimement être désigné comme critique pour la sécurité en raison de la reconnaissance générale des dangers intrinsèques du site. C'est pourquoi certaines organisations ont exigé qu'aucun individu, peu importe son poste, qui travaille sur ces sites ou qui peut accéder sans escorte à toutes les installations, ne

puisse travailler s'il a consommé de l'alcool ou des drogues. Ainsi, le fait de soumettre tous les employés, et pas uniquement ceux ayant été désignés, à des normes plus élevées (p. ex., pas de consommation d'alcool ou d'autres drogues en conjonction avec le travail, et tests de dépistage dans certaines circonstances) serait justifié.

3.0 Contexte juridique entourant la prise de mesures

Les entreprises canadiennes reconnaissent que certaines questions d'ordre juridique seraient mieux gérées grâce à la mise en œuvre concertée de politiques claires et raisonnables, abordant les risques liés aux gestes posés au travail par des employés aux facultés affaiblies; la responsabilité de diligence raisonnable en matière de sécurité au travail; les mesures prises en réponse à la possession ou au trafic de drogues illégales; et le devoir de répondre aux besoins des personnes ayant une chimiodépendance, conformément aux dispositions relatives aux droits de la personne.

La Cour a indiqué qu'il faut tenir compte de l'ensemble de ce cadre juridique lorsqu'on examine les besoins d'une entreprise. Toutes ces questions doivent être prises en considération dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique d'entreprise.

3.1 Législation en matière de santé et sécurité au travail et *Code criminel*

La législation en matière de santé et sécurité au travail ainsi que le *Code criminel* assignent aux employeurs la responsabilité d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des employés. Les employeurs doivent démontrer qu'ils ont fait preuve de diligence raisonnable pour minimiser ou éliminer les risques potentiels pour la sécurité, notamment ceux liés aux entrepreneurs indépendants. Les organisations peuvent être tenues responsables des actes de négligence ou des fautes commises par un employé agissant dans le cadre ou dans l'exercice de ses fonctions, incluant l'acte de négligence consistant à permettre à un employé dont les facultés sont affaiblies par l'alcool ou la drogue de travailler sur un chantier ou sur une voie publique alors que celui-ci a été déclaré inapte au travail.

Ces risques peuvent aussi se traduire par la négligence liée à la réaffectation d'un employé à un poste critique sur le plan de la sécurité après son traitement ou après une infraction à la politique alors que des mécanismes de contrôle suffisants ne sont pas en place et qu'un incident lié à la consommation d'une substance survient. La politique de l'entreprise doit comporter des dispositions relatives à ces responsabilités.

Les tribunaux ont précisé que les responsabilités liées à la santé et à la sécurité au travail peuvent s'étendre aux travailleurs à contrat et aux sous-traitants. En conséquence, les entreprises mettent en place non seulement des politiques pour les employés, mais aussi des exigences pour les entrepreneurs (en publiant la plupart du temps un énoncé des attentes visant les entrepreneurs).

La loi C-45 [16] déposée en 2003 et entrée en vigueur le 31 mars 2004 afin de modifier le *Code criminel* renforce ces obligations en matière de sécurité en établissant des règles d'attribution de la responsabilité pénale aux organisations et à leurs agents, y compris les personnes morales, dans le cas où ces dernières n'ont pas veillé à garantir la sécurité au travail. En vertu de cette loi, tous ceux qui supervisent le travail exécuté par d'autres personnes ont la responsabilité légale de prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité des travailleurs et du public. Aucun changement n'a été apporté à la loi actuelle relativement à la responsabilité personnelle des administrateurs, des dirigeants et des employés. La nouvelle loi porte sur la responsabilité pénale des organisations.

Essentiellement, la négligence criminelle en matière de santé et de sécurité est établie lorsque l'organisation ou l'individu, en faisant quelque chose ou en omettant de faire quelque chose relevant de sa responsabilité légale, fait preuve d'une insouciance totale ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui. Aucun cas n'a été

signalé jusqu'à présent, mais on s'attend néanmoins à ce que cette loi ait des répercussions sur la gestion des problèmes de toxicomanie par les organisations.

3.2 Responsabilité du conducteur

La responsabilité du conducteur fait en sorte que le propriétaire d'un véhicule est responsable des blessures ou des dommages causés par une personne conduisant son véhicule avec son consentement. C'est pourquoi les normes de la politique doivent s'appliquer quand un individu conduit un véhicule de l'entreprise (y compris pendant ses temps libres) ou pour le compte de l'entreprise. De même, la politique doit comporter des dispositions sur le signalement d'une accusation de conduite avec facultés affaiblies dans ces situations et sur les conséquences que cette accusation peut entraîner.

3.3 Responsabilités de l'hôte privé

Les responsabilités de l'hôte privé qui sont associées au service d'alcool à des invités ou à l'organisation d'activités pendant lesquelles de l'alcool est servi peuvent viser celui qui sert de l'alcool, l'occupant des lieux où le problème est survenu et le commanditaire de l'événement. Ces responsabilités peuvent couvrir toute blessure à la personne qui a consommé de l'alcool ou à un tiers blessé par cette personne. C'est pourquoi les entreprises devraient instaurer des règles claires sur les activités pendant lesquelles de l'alcool peut être consommé. Des procédures devraient également être en place pour minimiser la possibilité qu'une personne puisse prendre la route dans un état qui risquerait d'entraîner des blessures pour eux ou un tiers.

3.4 Lois fédérales et provinciales en matière de droits de la personne

Les lois sur les droits de la personne interdisent la discrimination fondée sur une déficience. La dépendance passée ou actuelle aux drogues ou à l'alcool est considérée comme une déficience en vertu des lois fédérales et a été interprétée de la même manière par les provinces. Il faut examiner les questions entourant les accommodements raisonnables et l'établissement d'une exigence professionnelle justifiée (EPJ) pour traiter une personne différemment.

Les initiatives de prévention qui incluent l'accès à des services d'évaluation, d'assistance, de traitement et de suivi, ainsi que la modification dans certaines situations des heures de travail ou des fonctions contribuent au respect du devoir d'accommodement.

3.5 Jurisprudence en matière de perquisitions

Les employeurs peuvent mener des perquisitions sur les lieux appartenant à l'entreprise, notamment en vue de déterminer la présence d'une substance interdite sur les lieux de travail, mais ils doivent faire preuve de prudence. Les employeurs n'ont pas un droit absolu de fouiller les effets personnels d'un employé, et les dispositions permettant de le faire varient selon les cas. En règle générale, les entreprises doivent donner un préavis suffisant indiquant qu'ils ont l'intention d'effectuer des perquisitions (conformément à leur énoncé de politique) et préciser les circonstances dans lesquelles ces perquisitions seront effectuées. Beaucoup d'entreprises mettent actuellement en place des procédures distinctes pour les perquisitions liées à des activités de contrebande, notamment d'alcool et de drogues illégales, dans leurs locaux.

3.6 Équilibre entre droits de la personne et obligations en matière de sécurité

Une décision clé a porté spécifiquement sur cette question. En juin 2002, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a rendu une décision sur l'obligation d'accommodement d'un employeur en vertu des lois sur les droits de la personne. La Cour a déclaré ce qui suit [17] :

Les lois sur les droits de la personne sont fort utiles et les tribunaux accordent une déférence particulière aux décisions des tribunaux des droits de la personne. Les lois sur les droits de la personne s'inscrivent cependant dans le cadre juridique complet guidant le fonctionnement des

entreprises. Ce cadre comprend d'autres normes qui reflètent également les valeurs profondes de la communauté, comme celles établies par les lois sur les accidents du travail, qui interdisent à un employeur de placer un employé dans une situation de risque excessif, ainsi que les normes associées aux règles en matière de négligence, par exemple la norme qui s'applique à Oak Bay Marina Ltd. pour ses clients. Même si les normes en matière de droits de la personne doivent être respectées dans leur intégralité, un tribunal des droits de la personne doit avoir à l'esprit l'ensemble du cadre juridique réglementant une entreprise quand il se prononce sur les exigences professionnelles mises de l'avant par celle-ci; il doit rendre une décision tenant compte de ce cadre afin de ne pas entraîner le non-respect de certaines obligations légales dans le but de se conformer aux lois sur les droits de la personne. [traduction]

Ainsi, cette décision laisse entendre qu'il faut, lorsqu'on élabore une politique sur la consommation d'alcool et de drogues, trouver un équilibre tenant compte des droits de la personne et de la sécurité.

4.0 Justifier la politique de l'entreprise

Plusieurs raisons peuvent motiver les entreprises à élaborer une politique. En règle générale, et dans tous les secteurs, l'objectif primordial concerne la santé et la sécurité au travail. Mais il arrive souvent que les mesures prises par un employeur découlent de préoccupations ou d'événements précis. Par exemple :

- Les exigences réglementaires américaines (le transport transfrontalier par camion ou par autobus, par exemple) ont incité nombre de transporteurs routiers à mettre en place des programmes destinés non seulement aux conducteurs transfrontaliers, mais aussi à d'autres services de leur organisation.
- La réglementation générale du Canada touchant au travail avec les facultés affaiblies ou à la possession d'alcool ou d'autres drogues sur le lieu de travail met en lumière la nécessité d'instaurer des politiques et des programmes proactifs (p. ex., la réglementation provinciale sur les mines, la réglementation fédérale sur les transports, etc.).
- On exige d'une filiale d'une entreprise américaine qu'elle mette en œuvre un tel programme.
- Une entreprise américaine s'installant au Canada pourrait envisager de mettre en place une politique dans le cadre de son programme général de santé et de sécurité au travail.
- Il pourrait y avoir des préoccupations d'ordre général concernant la consommation d'alcool et de drogues dans la communauté.
- Les entreprises, reconnaissant que d'autres entreprises de leur secteur ou de la communauté ont adopté de solides programmes, peuvent s'inquiéter du fait qu'elles n'ont rien mis en place pour répondre à des préoccupations liées à la sécurité et à leurs responsabilités.
- Un incident lié à l'alcool ou à la drogue s'est produit, et l'entreprise se rend compte qu'il lui faut mettre en place des procédures pour enquêter sur la situation et permettre une gestion cohérente des cas qui lui sont signalés en ce qui concerne l'aide apportée ou les sanctions imposées.
- Malgré l'existence d'un programme d'aide aux employés et l'interdiction de consommer de l'alcool et des drogues, certaines préoccupations persistent et justifient la nécessité de mettre en place un programme qui soit plus proactif, surtout dans un environnement de travail à haut risque ou dans le cadre d'un poste critique sur le plan de la sûreté.

- Les questions relatives à la santé et la sécurité au travail et aux obligations liées au *Code criminel* appellent de plus en plus une attitude proactive à l'égard de tous les enjeux touchant la sécurité (expliqué plus en détail ci-dessous).
- Il faut officialiser et communiquer les procédures relatives à l'assistance, à l'évaluation, à l'accommodement et aux sanctions afin de se conformer aux lois sur les droits de la personne et assurer un traitement juste et équitable des employés.

Certes, des incidents très médiatisés où la consommation d'alcool ou de drogues est en jeu sont susceptibles d'entraîner dans un plus large secteur de l'industrie une remise en question de l'approche adoptée jusque-là face à ce problème.

Une fois la décision prise d'aller de l'avant, la prochaine étape consiste à déterminer la raison justifiant la mise en place d'une politique, cette dernière justifiant à son tour les décisions qui sont prises ensuite. Il existe un certain nombre de raisons valables expliquant pourquoi de nombreuses entreprises adoptent ce processus en deux étapes. Les tribunaux, les arbitres et les tribunaux des droits de la personne ont constaté que les **raisons** justifiant la mise en place d'une politique (et les schémas de pensée qui les sous-tendent) sont tout aussi importantes que les éléments mêmes qui composent cette politique.

4.1 Orientation provenant de la Cour suprême

Sur la base de deux décisions de la Colombie-Britannique [18, 19], la Cour suprême du Canada a confirmé que pour assurer le caractère acceptable d'une norme de travail susceptible d'être considérée comme discriminatoire par certains individus (p. ex., pas de consommation d'alcool pendant la journée, ou soumettre des individus à un dépistage dans certaines circonstances), les entreprises doivent tenir compte des critères suivants :

1. L'employeur doit démontrer qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause.
2. L'employeur doit établir qu'il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail.
3. L'employeur doit établir que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail; il doit démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés mis en cause sans contrainte excessive.

À cette première étape, l'analyse porte non pas sur la règle ou la norme particulière, mais plutôt sur son objet plus général. S'il n'existe pas de relation entre l'objet de la norme et le travail en question, l'analyse s'arrête là, et la règle ou la norme contrevient aux lois sur les droits de la personne. Dans le cas des politiques en milieu de travail, cette étape se fonde généralement sur le maintien de la sécurité au travail en cherchant à éliminer les effets négatifs de l'alcool ou d'autres drogues.

La deuxième étape consiste à déterminer si l'employeur avait une raison légitime de croire que la norme en question était nécessaire pour l'exécution du travail. C'est là que le processus d'élaboration de la politique prend toute son importance – il doit garantir que la politique fait suite à une évaluation des besoins particuliers de l'organisation et qu'elle répond à ces besoins.

La troisième étape consiste à déterminer si la norme ou l'exigence particulière est en effet raisonnablement nécessaire pour l'exécution du travail. Bien que l'employeur puisse croire en toute bonne foi que sa règle est raisonnablement nécessaire, un tribunal peut conclure qu'elle ne l'est pas. Il faut démontrer à ce stade qu'il est impossible de composer avec des employés ayant les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

On fait valoir que si un employeur peut respecter les exigences de ces trois étapes, la règle ou la norme en question peut alors être considérée comme une exigence professionnelle justifiée. Cette méthode a été utilisée par la Cour d'appel de l'Ontario afin d'examiner la politique de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée dans l'affaire Entrop [20] et la décision rendue dans l'affaire Autocar Connaisseur [9] par le Tribunal canadien des droits de la personne, ainsi que dans les arbitrages et les décisions relatives aux droits de la personne qui ont suivi.

4.2 Mesures à adopter pour respecter la directive de la Cour

La plupart des employeurs reconnaissent l'importance des lois relatives aux droits de la personne et acceptent, dans le cadre de leur processus d'élaboration des politiques, d'établir une exigence professionnelle justifiée (EPJ) pour mettre en œuvre leur politique. De même, ces organisations mettent en place certaines exigences (des tests de dépistage, par exemple) ou des normes plus élevées pour les postes critiques sur le plan de la sécurité ou d'autres postes particuliers. Bien que les petits employeurs ne connaissent peut-être pas entièrement cette norme, ils continuent néanmoins à adopter des programmes axés sur un objectif global de sécurité.

En raison du nombre considérable de données disponibles concernant les effets de l'alcool et de la drogue sur le rendement et de l'évaluation du risque opérationnel que représente un travailleur avec facultés affaiblies, la plupart des politiques canadiennes qui mettent l'accent sur la sécurité répondent aux exigences de la première étape. La meilleure approche pour satisfaire aux exigences de la seconde étape serait de veiller à ce que les décisions prises dans le cadre de la politique soient le résultat d'une évaluation des besoins particuliers de l'organisation et à ce qu'elles soient en mesure d'y apporter une solution. Cette démarche consisterait notamment à :

- recenser toutes les pratiques, les politiques et les services existants, y compris les dispositions incluses dans les guides sur la santé et la sécurité au travail, les conventions collectives, les programmes d'avantages sociaux, etc.;
- s'assurer que la politique s'appuie sur ce fondement;
- déterminer les lacunes ou éléments manquants;
- déterminer ce qui peut être amélioré, et veiller à ce que cela soit pris en compte dans la politique (pourquoi le processus a-t-il été mis en marche en premier lieu?);
- évaluer l'ampleur des risques dans les opérations, et recenser les problèmes ou les incidents survenus auparavant;
- examiner les facteurs externes, y compris les récentes décisions juridiques, les tendances et les pratiques des autres parties intéressées du secteur, les informations générales sur les modes d'utilisation, les répercussions et les solutions efficaces;
- recenser les attentes vraisemblables des parties intéressées, et déterminer comment les attentes contradictoires seront gérées;
- établir les objectifs généraux du programme qui serviront de base à la politique même, ainsi que les activités de communication et de mise en œuvre.

La troisième étape consisterait à s'assurer que les exigences de la politique sont justes et raisonnables et sont en lien direct avec les objectifs généraux associés à la sécurité. Le résultat général doit représenter un équilibre entre prévention et dissuasion pour s'assurer que les employés et les autres parties intéressées considèrent le programme comme étant à la fois raisonnable et responsable dans les circonstances. Il est fortement

recommandé que les résultats de cette évaluation préliminaire des besoins soient documentés et tenus à jour par l'administrateur du programme dans l'éventualité d'une audience judiciaire.

5.0 Processus pour la prise de décisions en lien avec la politique

5.1 Pour commencer

Généralement, dans les grandes entreprises, une personne se fait le « champion » de l'initiative, qui est le plus souvent déclenchée par les services de sécurité, les ressources humaines ou les services médicaux. Dans les petites entreprises, il s'agit souvent du propriétaire, d'un agent de sécurité ou du conseiller en ressources humaines.

Les grandes entreprises disposent généralement d'un comité d'élaboration des politiques regroupant des représentants de chacun des services essentiels de l'organisation qui sont concernés. La première étape consiste à obtenir une compréhension commune des enjeux. Les représentants doivent ensuite déterminer une raison pour aller de l'avant (comme expliqué plus haut), examiner ce que les autres ont fait et obtenir des conseils de la part de spécialistes en politiques ou d'experts juridiques sur les diverses solutions possibles. Une première version de la politique est mise au point puis revue par les principales parties intéressées et la direction avant de rédiger la version définitive. Un plan de mise en œuvre est ensuite instauré. La consultation est essentielle lors de la préparation de la politique, tant pour garantir son acceptation finale que pour s'assurer que toutes les questions pratiques ont été abordées. Il faut désigner une personne qui agira à titre d'administrateur du programme pour diriger la mise en œuvre de la politique et gérer en permanence le programme. Entre le moment où le programme est annoncé et son entrée en vigueur, des mesures doivent être prises pour communiquer avec tous les employés, sous-traiter les services requis et former les superviseurs.

Bien qu'un processus similaire soit suivi dans les petites entreprises, la mise sur pied d'un comité officiel n'est peut-être pas nécessaire.

5.2 Consultation des parties intéressées

Selon la taille de l'organisation, il se peut que de nombreuses parties s'intéressent aux mesures prises par l'entreprise sur la question. Bien qu'il ne soit pas possible de réunir toutes les parties intéressées dans l'équipe chargée de l'élaboration de la politique, il faut tenir compte des points de vue exprimés par les représentants de la haute direction, des services de santé et de sécurité, des ressources humaines, de la santé au travail et des services juridiques.

Lorsqu'un syndicat est présent, la plupart des entreprises avisent ce dernier qu'une politique est en cours d'élaboration. Dans certaines situations, un représentant syndical peut être nommé au comité, mais cela s'est peu vu ces dernières années. En général, on prépare d'abord une ébauche de la politique qu'on transmet ensuite au syndicat pour examen. On discute ensuite des enjeux, et les modifications nécessaires sont apportées avant que l'on mette la dernière main au document en vue de sa mise en œuvre.

Au Canada, les politiques sur la consommation d'alcool et de drogues ne sont habituellement pas examinées dans le cadre des négociations collectives. Cette question a été soulevée lors d'audiences d'arbitrage; on a conclu que les consultations avec les syndicats avant la mise au point définitive d'une politique est une étape importante, mais qu'il n'y a pas lieu de l'intégrer aux négociations, sauf si une disposition particulière de la convention collective l'exige. Voici d'ailleurs certaines des décisions clés à cet égard.

Dans le cadre de l'examen complet de la politique du CN conduit par l'arbitre Michel Picher, le Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile a fait valoir qu'il doit y avoir un fondement législatif ou un consentement (p. ex., un accord du syndicat) aux tests de dépistage pour que la politique soit mise en place. L'entreprise, quant à elle, a soutenu que cette politique devrait être examinée en tenant compte de l'intérêt primordial.

L'arbitre a appuyé le point de vue de l'entreprise, en notant qu'aucune décision arbitrale n'avait adopté l'approche stricte mise de l'avant par le syndicat [21]. Dans sa décision, il conclut qu'il n'y a pas lieu de débattre de la politique dans la négociation collective, et il avance les arguments suivants :

Je reviens à la question du droit de l'employeur de gérer et du droit de l'employé à la vie privée, question abordée dans les décisions arbitrales citées ici faisant référence aux tests de dépistage de l'alcool et de la drogue. Pour dire les choses simplement, en l'absence de clauses précises dans la convention collective, le droit de l'employé à la vie privée (avec tout ce que cela entraîne) et le droit de l'employeur d'établir des règles dans le but de faire avancer ses objectifs opérationnels (avec tout ce que cela entraîne) sont acceptés comme des droits légitimes bien qu'ils soient parfois concurrents. Lorsque ces droits s'opposent, par exemple lorsque les employés peuvent être sanctionnés pour non-conformité, on résout le différend en comparant les répercussions qu'entraîne chacun de ces droits. En ce qui concerne le dépistage des drogues et de l'alcool, le droit à la protection de la vie privée a été reconnu, sauf lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un employé s'est présenté au travail avec des facultés affaiblies ou qu'il souffre d'une dépendance à l'alcool ou aux drogues, et sauf s'il n'y a pas d'autres moyens moins intrusifs de confirmer les soupçons. Inversement, le droit de la direction (dans le cadre de son droit général de gérer) d'exiger des tests de dépistage de drogues ou de l'alcool a aussi été reconnu, lorsque les deux conditions précitées existent. Il s'ensuit que chaque cas est un cas d'espèce. [traduction]

Dans le cadre de l'examen complet de la politique de DuPont Canada conduit par l'arbitre Pam Picher, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier a fait valoir qu'il n'existait aucune base contractuelle justifiant la mise en place de la politique et des dispositions relatives aux tests de dépistage. L'arbitre a noté qu'une offre de participation avait été faite et a conclu que le fait que le syndicat n'ait pas été consulté n'enfreignait aucune disposition de la convention collective. L'entreprise avait le droit d'instaurer des règles concernant le fonctionnement de l'entreprise, y compris des règles visant à améliorer la sécurité. Les règles devaient tout simplement respecter la norme du caractère raisonnable définie dans l'affaire KVP [22] et se conformer aux lois d'application générale, par exemple le *Code des droits de la personne*. L'arbitre a aussi conclu qu'il n'était pas nécessaire qu'une politique comportant des dispositions sur les tests de dépistage soit autorisée expressément par une convention collective, en citant d'autres décisions antérieures [23].

Dans l'examen complet de la politique de la Greater Toronto Airport Authority (GTAA), l'Alliance de la fonction publique du Canada a soutenu que la GTAA enfreint la convention collective et le *Code canadien du travail* en omettant de faire participer les employés à l'élaboration de la politique ou de consulter le syndicat avant sa mise en œuvre. On a soutenu que la GTAA connaissait les préoccupations soulevées par le syndicat et n'en avait pas tenu compte, et que la politique devrait être considérée comme nulle et sans effet. L'entreprise a répondu que cette plainte n'avait pas été soulevée dans le grief et que de toute façon la politique était conforme.

L'arbitre Jane Devlin était en désaccord avec la position du syndicat et a déclaré qu'aucune exigence dans la clause de la convention collective portant sur les droits de la direction ne stipulait qu'il fallait consulter le syndicat avant la mise en œuvre de la politique. De plus, elle a conclu que le syndicat avait été consulté et qu'il avait eu la possibilité de formuler des commentaires. Suite à une réunion d'information destinée au syndicat, la politique est restée à l'état de projet pendant trois mois jusqu'à ce que les modifications finales soient apportées [24].

6.0 Pratiques exemplaires en matière d'élaboration et de mise en œuvre de politiques

Étant donné toutes les questions particulières à son entreprise dont un employeur doit tenir compte, les politiques « toutes faites », élaborées par un tiers, ne peuvent à l'évidence être couronnées de succès. Si les étapes pour établir la nécessité d'un programme sont suivies, chaque politique particulière devrait refléter la culture et les valeurs de l'entreprise, les aspects fondamentaux du secteur dans lequel elle évolue, l'environnement réglementaire qui régit son fonctionnement et, surtout, les besoins particuliers de son programme. Il existe cependant un certain nombre de secteurs clés que les politiques doivent aborder et plusieurs décisions difficiles qui doivent être examinées.

6.1 Piliers

Les politiques reposent sur quatre piliers :

1. Les programmes de sensibilisation et d'éducation, lors du déploiement de la politique et après.
2. L'accès à des services d'aide par l'entremise d'un programme contractuel d'aide aux employés ou le cas échéant, en faisant appel à des ressources communautaires.
3. Une formation des superviseurs sur leur rôle dans le cadre de la politique, notamment la gestion du rendement pour l'identification précoce des éventuels problèmes et les étapes à suivre pour enquêter sur une possible infraction aux règles.
4. Une gamme d'outils permettant de déterminer si un individu enfreint la politique.

6.2 Énoncé de politique

L'énoncé de politique doit quant à lui :

- Être rédigé et communiqué à tous les employés.
- Fournir une orientation claire sur l'objectif de la politique et son application (qui est visé, dans quelles circonstances); des définitions de base doivent être indiquées.
- Décrire les règles applicables et les responsabilités entourant la consommation et la possession d'alcool ou de drogues, les obligations liées à l'aptitude au travail, l'utilisation responsable des médicaments et les exigences liées à la communication de rapports concernant les horaires de travail modifiés, ainsi que les mesures à prendre si un collègue, un travailleur à contrat ou un visiteur enfreint ces règles.
- Instaurer au besoin des normes plus élevées pour les postes à risque élevé ou les postes critiques sur le plan de la sécurité.
- Préciser les moyens d'obtenir de l'aide (souvent par l'entremise d'un programme contractuel d'aide aux employés ou en faisant appel aux ressources communautaires disponibles); insister sur l'importance d'obtenir de l'aide avant qu'un problème n'affecte le lieu de travail, et préciser les conditions de retour au travail, notamment les modalités de suivi au cas par cas.
- Mettre de l'avant le fait que l'évaluation obligatoire d'un problème d'alcool ou de drogues se fera avec l'aide d'un professionnel de la toxicomanie (voir ci-dessous).
- Insister sur les obligations des superviseurs en ce qui concerne la gestion du rendement et les soutenir par de la formation.

- Préciser les procédures qui seront suivies pour enquêter sur une possible infraction aux règles (procédures d'enquête et d'escorte dans le cas où un individu est inapte au travail, enquête sur un incident, conduite avec les facultés affaiblies, perquisitions, test de dépistage de l'alcool et de drogues).
- Établir des politiques particulières pour la consommation d'alcool en société, lors d'activités organisées par l'entreprise ou dans le cadre du travail (lorsque l'entreprise reçoit des invités par exemple).
- Énoncer les conséquences en cas d'infraction à la politique et les conditions pour le maintien en poste, notamment les dispositions sur l'évaluation par un spécialiste en toxicomanie dans le but de déterminer si un individu souffre d'un problème pour lequel il faut prendre des mesures.
- Déterminer quelles sont les normes auxquelles on peut raisonnablement s'attendre des entrepreneurs, et comment elles seront communiquées, contrôlées et appliquées.

6.3 Gestion du rendement

Ce processus est important, peu importe qu'une politique sur l'alcool et les drogues soit en place ou non. Quoi qu'il en soit, il faut rappeler aux superviseurs qu'ils doivent assurer un suivi du rendement (observations objectives et documentées) et organiser une réunion avec l'employé dont le rendement est à la baisse afin de convenir avec lui des mesures correctives. Il faut aussi leur rappeler qu'ils ne doivent pas présumer un problème d'alcool ou de drogues et agir sur la base de leurs hypothèses; l'accent doit être mis sur le rendement ou le comportement au travail. Une réunion portant sur les objectifs de rendement peut amener un individu à demander de l'aide pour un problème personnel, y compris un problème lié à la consommation d'alcool ou de drogues qui pourrait avoir des répercussions sur son travail. L'individu peut aussi demander expressément de l'aide pour un problème lié à la consommation d'alcool ou de drogues, ou laisser entendre que la consommation d'alcool ou de drogues pourrait avoir des répercussions sur son travail.

6.4 Accès aux services d'aide et d'évaluation

Les politiques d'entreprise comportent deux volets distincts, mais d'importance égale : le premier concerne le recours volontaire à des services confidentiels d'aide et de counseling pour tout problème personnel; le second porte sur l'aiguillage obligatoire vers un spécialiste pour évaluer si l'individu a un problème de dépendance aux drogues ou à l'alcool. En règle générale, cela se produit lorsque la demande d'aide est faite par le biais de l'entreprise, ou encore dans le cas d'une infraction à la politique.

Des services d'évaluation, de counseling et de traitement sont proposés par toute une gamme d'organismes privés et publics à travers le pays, mais l'accès à ces services, en particulier à des lits médicaux pour traitement, varie en fonction du soutien financier qu'ils sont en mesure d'obtenir. Les programmes d'aide aux employés (PAE), qu'ils soient proposés en interne ou sous-traités à des organismes extérieurs, sont également offerts depuis de nombreuses années et sont généralement inclus dans les avantages sociaux des grandes organisations. Un nombre croissant d'entreprises de toutes tailles ont adopté des politiques ces dernières années et reconnaissent la nécessité d'offrir des programmes d'aide confidentiels auxquels les employés font appel de plus en plus.

La plupart de ces programmes permettent d'avoir accès aux services d'une variété de professionnels, dont des psychologues, des travailleurs sociaux et des spécialistes en toxicomanie. Bien qu'ils ne se limitent pas au traitement des dépendances, ils sont l'un des moyens les plus efficaces pour faire face aux problèmes d'alcool et autres drogues en milieu de travail. Un PAE efficace permet d'apporter une aide confidentielle pour des problèmes qui nuisent à la capacité d'un employé d'effectuer efficacement et en toute sécurité son travail grâce à la prévention, l'identification, l'évaluation, l'aiguillage et le suivi. Le programme est normalement proposé sur une base volontaire, bien qu'on puisse suggérer à l'employé l'aiguillage vers ce type de programme au cours du processus de gestion du rendement.

Bon nombre de politiques canadiennes intègrent désormais une approche plus formelle pour ce qui est des services d'évaluation. Lorsque le gouvernement américain a réglementé le transport routier transfrontalier, il a instauré le recours obligatoire à un spécialiste en toxicomanie pour une évaluation après une infraction aux règles. Tout conducteur qui enfreint la réglementation doit se soumettre à une évaluation et à un processus de retour au travail, sans quoi il ne peut continuer à exercer son métier aux États-Unis [25]. Bien que des professionnels travaillent depuis de nombreuses années dans le domaine de la toxicomanie, c'est ce type de réglementation qui a permis de formaliser le concept de spécialiste en toxicomanie et de distinguer leurs services des services de conseil proposés dans le cadre d'un PAE.

Outre leur rôle par rapport aux règlements qui visent les conducteurs canadiens de camions et d'autobus, leur intervention s'est distinguée encore davantage dans le contexte des politiques canadiennes en milieu de travail suite à des jugements en matière de droits de la personne qui imposent aux employeurs de composer avec les problèmes des employés testés positifs et dont on a reconnu qu'ils souffrent de dépendance (se reporter aux décisions rendues dans l'affaire Autocar Connaisseur [9] et Chiasson, ainsi qu'aux politiques fédérales et à celles du gouvernement albertain sur les droits de la personne [26]). Le spécialiste en toxicomanie est une personne-ressource indépendante qui détermine si un problème de dépendance doit faire l'objet de mesures particulières d'accommodement.

L'aiguillage vers un spécialiste en toxicomanie se fait habituellement dans le cadre de la politique de l'entreprise concernant l'alcool et les drogues, lorsqu'un employé enfreint les règles de consommation (consommation sur le lieu de travail, résultat positif au test de dépistage, etc.) et est passible de sanctions. Le spécialiste doit avoir des connaissances et une expérience clinique suffisantes dans le diagnostic et le traitement des problèmes de dépendance à l'alcool et aux drogues. En raison de l'obligation imposée par les droits de la personne de traiter avec un individu ayant une dépendance aux drogues ou à l'alcool, le rôle du spécialiste en toxicomanie :

- Évaluer si l'individu a un problème.
- Faire des recommandations concernant l'éducation et le traitement.
- Confirmer que le programme recommandé a été ou est suivi.
- Recommander un programme de surveillance de retour au travail pour appuyer la guérison de l'individu et sa reprise du travail, programme qui comporte souvent des tests de dépistage effectués à l'improviste, en particulier dans les situations à risque élevé.

Le recours à un spécialiste en toxicomanie se fait de plus en plus souvent avant qu'une infraction aux règles ne soit commise. En raison de l'obligation primordiale de gérer les risques potentiels à la sécurité, de plus en plus d'employeurs aiguillent directement l'employé vers un spécialiste pour une évaluation lorsque l'employé en question indique clairement qu'il pourrait avoir un problème de dépendance à l'alcool ou aux drogues. Dans ce cas, et en particulier lorsque l'individu effectue un travail à risque élevé ou occupe un poste critique sur le plan de la sécurité, l'employeur ne peut fermer les yeux sur la situation. Il faut alors demander une évaluation et recourir à des services d'aide pour résoudre le problème, sans quoi la sécurité de l'individu et de ceux avec qui il travaille est compromise.

Quant aux pratiques exemplaires, les employeurs doivent veiller à faire appel à des spécialistes qualifiés et chevronnés qui sont indépendants des centres de traitement et peuvent faire une évaluation objective de la situation. En règle générale, la tierce partie chargée du volet dépistage de la politique peut aider à trouver un spécialiste qualifié dans la collectivité.

6.5 Outils d'enquête

Une fois les règles et les attentes particulières d'une organisation établies, il faut mettre en place des outils d'enquête qui permettront de garantir le respect des exigences. Les politiques doivent être très précises à cet

égard. De nombreux outils d'enquête autres que les tests de dépistage peuvent être inclus dans une politique, dont les suivants :

- **Enquête sur l'inaptitude au service :** Les superviseurs devraient aussi être formés pour pouvoir gérer les situations impliquant un employé, un travailleur à contrat ou un visiteur semblant inapte au travail (procédures d'accompagnement, étapes à suivre pour mener une enquête et prendre les mesures appropriées, etc.). Parmi les mesures à envisager, le transport vers un hôpital ou une clinique pour des soins médicaux, la modification des tâches ou le retrait du service, ou encore un test de dépistage selon la situation et les exigences de la politique.
- **Conduite avec facultés affaiblies :** Si l'une des exigences est de se présenter au travail – et de demeurer – apte au service, elle doit s'étendre à toute situation où un employé conduit un véhicule dans le cadre de son travail. Les employés doivent signaler toute accusation de conduite avec facultés affaiblies ou toute sanction administrative relative au permis de conduire, et une enquête entourant les circonstances doit être entreprise (reconnaissant les responsabilités connexes en cas d'incident).
- **Perquisitions :** Si la politique interdit la possession de certaines substances, l'entreprise ou l'organisation doit se réserver le droit d'enquêter lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'un individu a enfreint cette règle, comme le confirme la jurisprudence sur les perquisitions.
- **Dépistage de l'alcool et des drogues :** Les employeurs ne peuvent pas simplement mettre en œuvre un programme de dépistage en présumant qu'il sera jugé acceptable par les salariés ou les tribunaux. Toute forme de dépistage mise en place doit adhérer à l'approche globale de l'entreprise en matière de santé et de sécurité et respecter ses exigences particulières à l'égard des problèmes liés à l'alcool et aux drogues.

6.6 Les tests de dépistage : un des éléments de la politique

Beaucoup d'employeurs d'un bout à l'autre du Canada se demandent s'ils doivent mettre en place des dispositions relatives aux tests de dépistage de l'alcool et des drogues pour leurs employés et les travailleurs à contrat. Ils font face à des responsabilités croissantes vis-à-vis des actions de leurs employés et des individus travaillant pour eux à contrat. En outre, ils sont de plus en plus conscients des tendances actuelles de consommation d'alcool et de drogues, et ils ont été confrontés à la possibilité que la marijuana soit décriminalisée. Les organisations considèrent donc les tests de dépistage comme un moyen de dissuader la consommation et d'identifier les individus qui sont susceptibles de compromettre la sécurité de leurs collègues et d'autres personnes. En conséquence, ces dernières années, un certain nombre d'employeurs, en particulier ceux évoluant dans les secteurs à haut risque ont inclus dans leur politique la possibilité d'effectuer des tests de dépistage dans certaines circonstances.

Pour cela, les entreprises doivent évaluer avec soin si les tests de dépistage de l'alcool et des drogues doivent être inclus dans leur politique globale; en d'autres mots, ils doivent être en mesure d'expliquer en quoi cette mesure contribue aux objectifs globaux de l'entreprise en matière de sécurité. La mise en place de tests de dépistage dans les lieux de travail est une décision qui peut soulever la controverse, et elle doit donc être prise en toute connaissance de cause, après avoir déterminé si elle se justifie pour certains groupes d'employés. Elle doit énoncer clairement qui sont les individus soumis à ces tests, dans quelles circonstances, pour quelles substances, quelle est la technique utilisée et quelles sont les conséquences d'un test positif ou d'un refus de se soumettre au test.

Les circonstances pouvant justifier le recours aux tests de dépistage sont les suivantes (le pour et le contre de chaque situation sont examinés plus loin dans ce rapport).

- Pour les demandeurs d'emploi, une dernière condition de qualification pour un poste (en règle générale, pour les postes critiques sur le plan de la sécurité).

- Avant l'affectation à un poste ou pour une certification (pour un poste à risque élevé ou un poste critique sur le plan de la sécurité, par exemple).
- Avant l'affectation à une tâche précise ou à un lieu de travail particulier (les tests pour l'accès au site, par exemple, surtout destinés aux travailleurs à contrat).
- Après un accident ou un incident grave, dans le cadre d'une enquête.
- Sur la base d'un motif raisonnable (c'est-à-dire de croire qu'un individu est inapte au travail en raison de sa consommation d'alcool ou de drogues), dans le cadre d'une enquête.
- Sur une base purement aléatoire, selon un nombre de fois précis par an.
- Comme condition de retour au travail après un traitement ou suite à une infraction à la politique.
- Comme condition de maintien de l'emploi après une infraction à la politique (entente de dernière chance).
- Dans le cadre d'un accord de suivi après le traitement.

Certaines entreprises ont choisi de ne pas inclure les tests de dépistage dans leur politique. D'autres ont souhaité que tous les employés soient soumis aux tests de dépistage dans certaines circonstances, ou que seulement certains groupes d'employés le soient, par exemple ceux travaillant dans un environnement à risque. Les politiques doivent indiquer clairement à quel moment on peut avoir recours aux tests et les procédures qui seront utilisées. L'entreprise doit également justifier de manière suffisante le recours aux tests de dépistage, qui sont devenus une composante essentielle des politiques d'entreprise dans les secteurs du transport, de l'exploitation minière, pétrolière et gazière et des services publics, et qui sont de plus en plus adoptés dans d'autres secteurs.

6.7 Mise en œuvre

Une fois les décisions prises quant à la politique, il faut planifier sa mise en œuvre. Un certain nombre de choses doivent être faites **avant** l'annonce de la politique et le début de sa mise en œuvre :

- Désigner une personne responsable du programme de mise en œuvre.
- Nommer un administrateur de programme si des tests de dépistage sont prévus.
- Déterminer au besoin quels sont les postes associés aux catégories d'emplois à risque élevé ou critiques sur le plan de la sécurité.
- Informer les entrepreneurs des exigences de la politique.
- Modifier au besoin les prestations ou la couverture d'assurance qui peuvent en résulter.
- Passer un contrat avec des services externes, si nécessaire (p. ex., pour les tests, le programme d'aide aux employés, la formation ou encore les spécialistes en toxicomanie).
- Informer les responsables du programme d'aide aux employés existant de la nouvelle politique et des implications pour leurs services.
- Consulter un conseiller juridique.

- Mettre la dernière main à la stratégie de communication et de formation.

Lorsqu'elles font appel à des fournisseurs de l'extérieur, les entreprises et les organisations doivent évaluer et déterminer avec précision quels sont les besoins du programme et quelles sont les personnes qualifiées capables d'y répondre. Ils ne devraient pas faire l'achat de produits ou s'engager dans des contrats de prestation de services à long terme qui ne répondent pas à leurs besoins particuliers ou qui ne donnent pas le niveau de qualité requis de la manière la plus rentable, surtout en ce qui concerne la formation des superviseurs, les programmes d'aide aux employés, les spécialistes en toxicomanie et toute composante du programme relative aux tests de dépistage.

6.8 Communication et formation

Une politique n'est pleinement utile que si elle fait l'objet d'une communication efficace. En fait, étant donné la nature controversée du sujet, la façon de communiquer est sans doute aussi importante que le message véhiculé. Il est essentiel que le message soit clair et cohérent dans toute l'organisation et qu'on sente que la politique est appuyée par la haute direction.

Les entreprises doivent élaborer une stratégie de communication destinée à tout le personnel concerné par les politiques et les procédures. Elle doit faire état des éléments les plus controversés et faire en sorte que les communicateurs soient prêts à répondre aux questions susceptibles d'être soulevées. Les activités de communication sur les problèmes d'alcool et de drogues ne doivent pas cesser avec le déploiement de la politique. Les informations sur la politique doivent être facilement et en permanence accessibles aux employés et communiquées, le cas échéant, lors des réunions de sécurité et autres événements.

Tous ceux qui supervisent le travail d'autres personnes ont l'obligation légale de s'assurer que le travail est fait en toute sécurité (modification à la loi C-45 du *Code Criminel*). Les superviseurs doivent être formés; des procédures écrites (au format papier ou électronique) doivent être mises à leur disposition pour les aider à respecter les obligations suivantes :

- Gérer le rendement (comme indiqué précédemment à la section 6.3).
- Faire enquête concernant des employés inaptes au travail.
- Faire enquête sur les incidents.
- Décider de faire passer un test de dépistage en fonction des résultats de l'enquête.
- Suivre les procédures appropriées si l'on croit que des substances interdites se trouvent dans les locaux de l'entreprise.

Bien que les membres d'un syndicat occupant des postes de contremaître ou de chef d'équipe n'interviennent généralement pas dans les décisions en lien avec la gestion du rendement ou les tests de dépistage, ils ont tout de même l'obligation légale de signaler les situations préoccupantes sur le plan de la sécurité à un superviseur ou un gestionnaire, de sorte que l'on puisse examiner de plus près la situation. Ils doivent donc aussi être formés aux mesures et aux obligations qui les concernent.

6.9 Travailleurs à contrat

Les employeurs ont une obligation légale de s'assurer que les travailleurs recrutés à contrat agissent de façon sécuritaire lorsqu'ils se trouvent dans leurs locaux ou exécutent leurs tâches. Si un problème d'alcool ou de drogues survient, l'entrepreneur reçoit en règle générale un énoncé des attentes qui doit être communiqué à tous les représentants. Comme indiqué plus haut, les politiques d'entreprise fournissent une orientation sur les dispositions relatives à l'aide et aux mesures d'accommodement. Elles établissent également les sanctions et les conditions de retour au travail après une infraction. Les travailleurs à contrat ne sont pas salariés par l'entreprise, et il est donc essentiel de garder cette relation de travail séparée. Les questions relatives à l'aide, aux mesures d'accommodement et aux sanctions concernent le travailleur et son employeur, et il est important de faire la distinction et de s'y tenir.

L'énoncé des exigences de l'entrepreneur fixe les objectifs généraux et définit des règles parallèles concernant la consommation et la possession d'alcool et de drogues. Il précise de nouveau quelles sont les procédures d'enquête, y compris au besoin les tests de dépistage, ainsi que les conséquences suite à une infraction à la politique de l'employeur. Bien que certains employeurs invoquent une interdiction permanente pour les travailleurs qui ne respectent pas l'énoncé des exigences de l'entrepreneur, la plupart d'entre eux ont établi des conditions qui doivent être remplies avant que le travailleur puisse être réaffecté à un site relevant de l'employeur.

7.0 Points forts et limites des éléments et des piliers de la politique

Aucun élément ne permettra à lui seul d'atteindre les objectifs de santé et de sécurité. De la même façon, aucun élément ne représente à lui seul une solution de rechange au test : chacun joue un rôle distinct dans le cadre de la politique. Les entreprises doivent déterminer dans quelle mesure et de quelle manière chaque élément s'inscrit dans leur politique. Cette décision doit être fondée sur leur évaluation des risques et sur le rôle que chaque élément peut être appelé à jouer dans l'atteinte des objectifs de santé et de sécurité.

Une entreprise doit déterminer quelle est la meilleure façon d'utiliser chacun de ces éléments afin d'inciter un employé à modifier ses habitudes ou ses comportements inappropriés ou à demander de l'aide avant que le problème compromette le rendement et la sécurité au travail.

7.1 Programmes d'éducation des employés

Les programmes d'éducation et de sensibilisation constituent un volet important de tout effort de prévention. En règle générale, les programmes varient quant à leur portée et leur intensité; toutefois, tout programme devrait avoir pour objectif général de favoriser un milieu de travail où les employés peuvent bénéficier de l'aide qui leur est offerte de manière confidentielle. Il devrait également faire en sorte que les travailleurs soient préparés à exercer une influence déterminante à titre de pairs sur les employés perturbés afin qu'ils obtiennent l'aide dont ils ont besoin. On devrait encourager chaque employé à assumer ses responsabilités en ce qui concerne le traitement et le règlement des problèmes de toxicomanie avant qu'ils aient une incidence sur le rendement, leur propre sécurité et la sécurité d'autrui.

Généralement, au moment de la présentation de la politique de l'entreprise, on mettra principalement l'accent sur les problèmes liés à la consommation d'alcool et de drogues, et on donnera des renseignements précis sur la dépendance aux substances chimiques ainsi que sur les dangers et les conséquences de leur usage, mauvais usage ou abus. De plus, on devrait informer les employés de la politique de l'entreprise dans ce domaine et des services de consultation et de traitement offerts par l'entreprise et la collectivité.

Limites des programmes d'éducation des employés

Les programmes d'éducation à eux seuls ainsi que les programmes d'aide aux employés qui sont uniquement axés sur la participation volontaire peuvent ne pas être suffisants pour régler les problèmes de toxicomanie, pas plus qu'ils ne peuvent garantir que les objectifs de santé et de sécurité seront atteints.

Dans le cas de certains consommateurs d'alcool ou de drogues, la portée du programme d'éducation aura peu d'importance; les personnes qui choisissent de consommer de l'alcool ou des drogues continueront de le faire jusqu'à ce qu'elles aient une bonne raison de cesser. Il peut s'agir d'accident grave dont elles sont victimes. Il peut s'agir également des conséquences familiales, financières ou sociales qui résultent de leur consommation d'alcool ou de drogues. Et pour certains employés, il peut s'agir de la menace de perdre leur emploi.

Si les conséquences d'une infraction à la politique ne sont pas claires ou suffisamment rigoureuses, il n'y aura pas d'incitatif à changer de comportement et leur consommation inappropriée de substances pourra présenter un risque pour eux-mêmes et les autres. Enfin, les employés qui éprouvent un problème de dépendance établi ou émergent doivent surmonter un autre obstacle pour changer de comportement, soit le déni du problème.

Le déni est la principale caractéristique de la toxicomanie. La personne est convaincue que ses habitudes de consommation de substances sont normales et que les autres problèmes (sociaux, familiaux, professionnels) ne sont pas liés à sa dépendance. Le déni se traduit par une difficulté plus grande à modifier son comportement à un stade précoce, car il empêche la personne de reconnaître l'existence d'un problème et d'accepter les remarques objectives provenant d'autrui. Si la personne ne reconnaît pas l'existence d'un problème, il est difficile de poser un diagnostic, d'appliquer un traitement et le succès éventuel de sa réadaptation est compromis.

Même si l'éducation constitue un volet important du programme d'éducation en milieu de travail, le fait de s'en remettre uniquement aux programmes d'éducation et de sensibilisation aux problèmes liés à la consommation d'alcool et de drogues pour faire face à toutes les questions liées à la santé et à la sécurité comporte des limites.

7.2 Prévention par les pairs

Dans le cadre des programmes de prévention par les pairs, les employés fournissent eux-mêmes de l'aide et du soutien à leurs collègues qui éprouvent des problèmes personnels susceptibles de nuire à leur efficacité au travail.

Les relations étroites entre collègues font en sorte que ces derniers sont en meilleure position pour relever une incapacité ou un comportement qui peut poser un problème à un stade précoce. Des pairs bien formés peuvent intervenir avant le recours à des tests chimiques ou l'identification du problème par le superviseur dans le cadre des tâches relatives à la gestion du rendement. Les programmes efficaces sont généralement ceux qui comportent un incitatif et qui motivent les employés qui souffrent de dépendance à régler leur problème. Un incitatif souvent invoqué est la menace de perdre son emploi ou l'accréditation professionnelle, tout particulièrement dans les industries où les questions de sécurité revêtent une importance critique et où une accréditation est nécessaire pour conserver son emploi.

Les politiques sur la consommation d'alcool et de drogues varient d'une entreprise à l'autre, et il en va de même pour les programmes de prévention par les pairs qui dépendent de la culture et des besoins de l'entreprise ainsi que des intérêts et de la créativité des employés. En règle générale, ces programmes comportent l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes ou les deux qui permettent d'identifier les personnes en difficulté :

- Un réseau de conseillers bien formés qui, lorsqu'ils sont consultés par un employé qui est aux prises avec un problème, savent où et comment l'orienter afin qu'il obtienne l'aide de professionnels.
- Un système d'identification proactif formé de personnes ou d'équipes dont le rôle consiste à intervenir auprès de l'employé en difficulté afin de cerner le problème et de lui offrir de l'aide.

Ces deux volets sont fondés sur les programmes d'éducation et de sensibilisation et visent à renforcer la compréhension du problème de dépendance et d'autres problèmes; ils comportent fréquemment des échanges constructifs informels qui encouragent un employé à chercher une solution à son problème.

Limites de la prévention par les pairs

La participation et l'engagement des employés ne surviennent pas spontanément; c'est un processus qui évolue en fonction du degré de confiance mutuelle entre la direction et les employés et de l'intérêt manifesté « à la base ». Malheureusement, la participation a souvent une portée limitée car les employés tiennent pour acquis que la prévention par les pairs consiste à « moucharder son semblable », à se faire le porte-parole de la prohibition ou à agir comme « policier ».

De plus, il est très difficile de contourner une norme culturelle (p. ex., on prend un verre ensemble ou on se protège les uns les autres); il doit souvent y avoir une conséquence grave liée à la **non**-transgression de ces normes – l'intervention des pairs peut ne pas être suffisante.

La **complicité** constitue également un facteur qui influe sur l'efficacité des programmes d'intervention par les pairs. Ce terme désigne souvent les efforts bien intentionnés déployés afin d'aider un employé qui est aux prises avec un problème de consommation d'alcool ou de drogues, mais qui en réalité les confortent dans leur comportement destructeur en leur permettant d'éviter de subir les conséquences de leurs actions. Cela crée un contexte où l'employé dépendant peut sans problème continuer à afficher un comportement nuisible sans qu'il éprouve la nécessité de le modifier ou qu'il subisse des pressions pour le changer, ce qui contribue à perpétuer le problème. Pour que la prévention par les pairs soit efficace, il est essentiel de surmonter la tendance des collègues ou des superviseurs à la complicité.

La prévention par les pairs peut éventuellement modifier les normes culturelles à la base, mais elle ne peut être simplement « mise en œuvre » au même titre qu'un service contractuel d'aide aux employés. La création d'un programme efficace susceptible de surmonter les problèmes liés à la confiance et aux tendances à la complicité exige un grand nombre d'années. Même si l'intervention par les pairs constitue un volet important d'un programme global en milieu de travail, il importe de ne pas recourir uniquement aux pairs mais plutôt d'opter pour une combinaison d'éléments.

7.3 Formation du superviseur

Les superviseurs ont toujours été chargés de la gestion du rendement et du respect des normes de santé et de sécurité de l'entreprise. Leur contribution au succès de toute politique sur la consommation d'alcool et de drogues de l'entreprise constitue un prolongement de cette responsabilité en matière de gestion du rendement. Grâce à des interventions précoces, les superviseurs bien formés peuvent confronter un employé en lui présentant la preuve d'une dégradation de son comportement ou de son rendement au travail et l'encourager à demander de l'aide; ils peuvent également s'attaquer immédiatement au problème posé par un employé intoxiqué alors qu'il se trouve au travail.

Les superviseurs sont de plus en plus appelés à surveiller le rendement et à évaluer l'aptitude immédiate d'un employé à s'acquitter de ses tâches. Même si une incapacité éventuelle causée par la consommation d'alcool et d'autres drogues peut soulever un problème dans toutes les situations liées au travail, c'est d'autant plus préoccupant lorsqu'une substance risque de nuire aux compétences professionnelles qui à leur tour ont des répercussions sur la sécurité. C'est pourquoi, les programmes de formation doivent répondre aux exigences suivantes :

- Offrir une formation complémentaire sur la gestion du rendement et sur les techniques appropriées de gestion de la confrontation.

- Fournir une orientation qui permet de déterminer et de gérer les situations où un employé est inapte au service.
- Établir des procédures afin de déterminer s'il existe des motifs justifiant une crainte raisonnable ou un test de dépistage post-incident.
- Les superviseurs ne sont pas tenus d'identifier la substance en cause ni de déterminer si l'employé est aux prises avec un problème d'alcool ou de drogues; ils prennent simplement les mesures appropriées en vertu de la politique de l'entreprise afin de s'assurer que les opérations sont sécuritaires et font enquête dans l'éventualité d'une infraction à la politique.

Limites

Un certain nombre de raisons peuvent inciter les superviseurs à ne pas agir. Les mêmes questions qui sont associées à la complicité peuvent influencer sur le degré d'intervention des superviseurs pour régler les problèmes en milieu de travail. Même si les superviseurs ont vraiment l'intention de prendre des mesures, il est très difficile d'identifier un employé qui est inapte au service. Les obstacles auxquels les superviseurs doivent faire face expliquent leur réticence à s'engager dans un processus d'identification et d'aiguillage. Ces obstacles sont notamment les suivants :

- Incapacité fondamentale à déterminer une déficience potentielle attribuable à la consommation d'alcool ou d'autres drogues — il ne s'agit pas là de la tâche principale ni du domaine d'expertise des superviseurs, et même les experts allèguent qu'ils ne réussissent pas toujours (dans bien des cas, les consommateurs d'alcool et de drogues apprennent à compenser, et peu de signes extérieurs permettent de comprendre que leurs facultés sont affaiblies).
- Méconnaissance des programmes d'aide de l'entreprise ou de leur efficacité.
- Tentatives par les superviseurs de régler eux-mêmes les problèmes des employés.
- Perception selon laquelle le fait d'aiguiller des employés pourrait avoir des répercussions négatives sur les superviseurs qui les recommandent.
- Crainte de faire du tort à l'employé et à sa famille.
- Attitudes quant au rôle des superviseurs.
- Conviction d'agir comme des informateurs.
- Peur de la confrontation, intervention dans la vie privée d'un employé, préparation des formalités administrative, possibilité de devoir témoigner lors des procédures de grief.
- Crainte que la recommandation puisse donner lieu à un test de dépistage qui pourrait être contesté immédiatement par l'employé ou ultérieurement par le syndicat.
- Sentiment que la confrontation d'un employé aux facultés affaiblies ne relève pas de leurs responsabilités.

La vaste étude menée par le National Research Council des États-Unis sur la consommation de drogues et la main-d'œuvre dans ce pays est arrivée à la conclusion que l'utilisation d'indicateurs comportementaux afin d'identifier indirectement les consommateurs d'alcool et d'autres drogues est un secteur en expansion. Toutefois, elle comporte des limites importantes associées tant à la complicité qu'à l'incapacité de cerner la dégradation du rendement à un stade précoce [27].

Les personnes dont les facultés sont affaiblies et qui consomment régulièrement de l'alcool ou des drogues peuvent réussir à « dissimuler » ou à compenser les signes de déficience et éviter par conséquent la détection. En raison des difficultés à identifier les employés qui sont sous l'influence de l'alcool, les superviseurs peuvent appliquer les critères de preuve « évidente » avant de s'attaquer au problème. De plus, il est beaucoup plus probable qu'un superviseur réussisse à identifier une personne qui est sous l'influence de l'alcool (en raison, par exemple, du cadre social) que des autres drogues, ce qui rend l'identification d'un employé inapte encore plus difficile. Il arrive souvent que le superviseur agisse lorsque le problème devient répétitif ou que la situation est suffisamment flagrante. Cela peut se produire lorsque l'employé est déjà devenu très dépendant ou qu'il est sérieusement inapte au service.

À mesure que nous comprenons mieux les effets débilissants de l'alcool à des TA bas, il est évident qu'il est très difficile de cerner les signes extérieurs de la déficience — la personne concernée peut ne pas avoir une démarche chancelante ou montrer de signes extérieurs des effets de l'alcool, mais avoir quand même un certain nombre de problèmes fonctionnels. En fait, les études ont confirmé l'incapacité des agents de police bien formés de déceler de façon précise la présence d'alcool même dans des conditions optimales [28]. Malgré tous les autres obstacles mentionnés, il est possible que le superviseur soit tout simplement dans l'impossibilité de déceler des facultés affaiblies à des niveaux très bas. La capacité de l'employé de traiter l'information avec rapidité et précision lorsqu'elle provient de diverses sources ou de se rappeler les étapes précises de l'exécution d'une tâche particulière peut être compromise. De la même façon, sa capacité de déterminer la réponse appropriée en cas d'urgence ou d'établir s'il s'agit effectivement d'une situation urgente sera également compromise.

La capacité d'intervention des superviseurs est encore plus limitée dans les lieux de travail où il y a peu ou pas de supervision ou que les superviseurs de première ligne sont syndiqués et qu'ils sont moins enclins à agir lorsqu'une situation justifie la tenue d'une enquête.

L'incapacité de déterminer l'inaptitude éventuelle d'un employé au service ou la préoccupation soulevée par le signalement d'un collègue donnerait à croire que le fait de compter uniquement sur les mesures prises par les superviseurs pourrait ne pas respecter les normes de sécurité, tout particulièrement dans les milieux de travail à haut risque. Même si les superviseurs jouent un rôle important dans la mise en œuvre de la politique d'une entreprise, aucun programme de formation ne peut garantir qu'un superviseur puisse toujours surmonter les tendances à la complicité ou gérer des situations où la supervision est limitée en raison de la nature fondamentale du travail. En dépit de ces limites, le fait de fournir une éducation, une formation et un soutien aux superviseurs de première ligne constitue un aspect important de la mise en œuvre de toute politique.

7.4 Programmes d'aide aux employés (PAE)

La possibilité d'obtenir de l'aide constitue un élément important d'une politique efficace, que ce soit par le biais de PAE formels, de ressources communautaires ou d'autres services de counseling, les employés qui souhaitent avoir de l'aide doivent savoir comment et où obtenir cette aide, ainsi que les services financés par l'entreprise dans le cadre de son programme d'avantages sociaux. Ces programmes comportent les caractéristiques suivantes :

- Ils sont accessibles aux employés qui souhaitent obtenir de l'aide parce qu'ils ont des problèmes personnels qui nuisent à leur rendement au travail.
- La participation à ces programmes est volontaire.
- Ils ne se limitent pas aux problèmes d'alcool ou de drogues, mais traitent l'ensemble des problèmes auxquels les employés peuvent faire face (p. ex., les problèmes mentaux/affectifs, familiaux, de santé ou autres problèmes personnels).

- Ils peuvent offrir aux superviseurs, aux gestionnaires et aux délégués syndicaux l'accès à des services de consultation professionnels lorsqu'ils sont en contact avec des employés dont le rendement est compromis par un large éventail de problèmes personnels ainsi que la possibilité d'une participation volontaire de l'employé.
- Ils comprennent une évaluation clinique des problèmes des employés, un service d'aiguillage vers les ressources communautaires appropriées, ainsi qu'un suivi des employés après leur retour au travail (afin de réduire au minimum les possibilités d'une rechute).

Limites des PAE

En raison des motifs évoqués précédemment, et tout particulièrement du déni, il n'existe aucune garantie que les employés demanderont de l'aide avant que leur problème se répercute sur leur rendement au travail. De plus, peu de recherches ont été effectuées sur l'efficacité globale des PAE et, jusqu'à maintenant, aucune étude définitive n'a été menée sur l'incidence de la participation à un PAE sur le rendement au travail, l'absentéisme ou les demandes de remboursement de frais médicaux. La plupart des études comportent des problèmes de conception qui empêchent d'effectuer une comparaison valide des données.

En 1992, Santé Canada a commandé une étude sur l'efficacité des programmes de prévention de la consommation d'alcool et d'autres drogues [29]. Les chercheurs ont conclu que les PAE sont rarement l'objet d'une évaluation exhaustive et, à ce jour, peu de preuves recueillies grâce à des évaluations contrôlées attestent de l'efficacité des programmes en ce qui a trait à la consommation d'alcool et aux problèmes qui lui sont reliés. La conclusion de l'étude est la suivante :

On a beaucoup vanté les mérites des PAE au plan de l'intervention précoce, mais cette opinion n'est guère prouvée... La grande variété des objectifs et des stratégies d'implantation complique l'évaluation... La plupart des preuves citées à l'appui des PAE proviennent d'évaluations plutôt limitées du programme de traitement ou du service de counseling offert aux employés qui ont un problème d'alcool. Cependant l'évaluation globale des PAE est bien différente d'une évaluation de leurs composantes. [29]
[traduction]

Malgré l'absence de données concrètes sur l'efficacité des PAE, le fait de s'assurer que les employés ont accès à de l'aide pour régler un problème personnel, grâce à un PAE formel ou à des services communautaires, constitue un élément important d'une approche équilibrée et exhaustive de la gestion des problèmes d'alcool et de drogues.

7.5 Tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues

Les questions liées au dépistage sont en voie de devenir un sujet d'actualité dans les lieux de travail au Canada au moment où les entreprises évaluent le bien-fondé d'inclure des tests de dépistage dans leur programme sur la consommation d'alcool et de drogues. Les tests de dépistage ne peuvent à eux seuls constituer une politique sur la consommation d'alcool et de drogues. Les programmes doivent également inclure des mesures visant l'éducation des employés, la formation des superviseurs et l'accès aux services d'aide.

Les tests de dépistage ne sont pas automatiquement obligatoires dans le cadre d'un programme, et certaines entreprises ont choisi de ne pas effectuer de tests ou de les effectuer uniquement dans certaines circonstances. Au moment de prendre la décision d'inclure ou non les tests de dépistage dans une politique, les entreprises doivent également déterminer quels groupes d'employés seront assujettis aux tests et dans quelles circonstances. Cela suppose qu'on évalue les avantages et les limites de chaque décision en fonction des circonstances immédiates et uniques qui sont propres à chaque entreprise ainsi qu'à la lumière de la jurisprudence récente.

L'éventail suivant de tests de dépistage ne rend pas compte de toutes les situations possibles, mais il fournit un certain nombre d'exemples. Les avantages et les limites des tests dans les circonstances individuelles varient d'une entreprise à l'autre selon les valeurs, les objectifs et le l'environnement d'exploitation qui lui sont propres. Plutôt que d'énumérer séparément les objectifs et les limites comme ce fut le cas dans les sections précédentes, cette section du rapport présente des renseignements sur chacun de ces éléments pour chaque test.

7.5.1 Test de candidats à un emploi

Dans le cas des **tests de candidats** à un emploi, l'obligation de subir un test de dépistage des drogues comme condition finale de l'offre d'emploi traduit clairement la position de l'entreprise en ce qui a trait à l'utilisation des drogues et peut dissuader les utilisateurs de drogues de postuler un emploi dans cette entreprise ou cette industrie. Par ailleurs, les utilisateurs invétérés peuvent être en mesure de déterminer à quel moment subir le test afin que les traces de drogues dans leur organisme ne soient pas détectées. Les utilisateurs de drogues peuvent également être avisés suffisamment à l'avance de cette exigence et se présenter au test de leur propre chef, ce qui leur permet de fournir des échantillons sanguins exempts de traces de drogues grâce à l'utilisation de substances ou de dispositifs (agents masquants ou mécanismes de substitution) et de le réussir.

7.5.2 Test à la suite d'un incident

Lorsque le test fait partie intégrante d'une enquête visant à déterminer la cause possible d'un accident ou incident, un test négatif peut confirmer que l'alcool ou les drogues testées n'étaient **pas** un facteur contributif et un résultat positif peut confirmer une infraction à la politique si ces substances sont interdites. Même si la présence de drogues ne prouve pas nécessairement que la déficience a causé l'incident, le fait qu'un test puisse être effectué peut avoir un effet dissuasif sur la consommation d'alcool ou de drogues en milieu de travail.

7.5.3 Test pour un motif raisonnable

Un test peut servir à déterminer la cause probable de l'inaptitude au service et un résultat positif confirme une infraction à la politique si l'utilisation de la substance est interdite. Toutefois, un résultat négatif n'indique pas nécessairement que le superviseur s'est trompé dans son évaluation de l'aptitude au service dans les mesures d'aiguillage.

Remarque : La plupart des programmes comportent des tests de dépistage de cinq principaux groupes de drogues et de l'alcool. Bon nombre d'autres substances peuvent être utilisées en milieu de travail et peuvent causer une incapacité plus ou moins évidente. Par conséquent, dans les deux cas, le test constitue un volet de l'évaluation d'une infraction à la politique, et le fait que le test puisse être effectué peut aussi avoir un effet dissuasif.

7.5.4 Test aléatoire

L'objectif consiste à déceler l'utilisation de l'alcool et des drogues en contravention de la politique d'une entreprise, qui est généralement axée sur les questions de sécurité. Le test aléatoire est généralement réservé aux employés qui occupent des postes où le rendement, s'il est compromis par la consommation d'alcool et de drogues, représenterait « un risque immédiat et significatif sur le plan de la sécurité » (p. ex., un poste critique sur le plan de la sécurité).

Certains estiment que le test aléatoire est une ingérence dans la vie privée, tout particulièrement pour les employés qui ne consomment jamais de drogues; d'autres considèrent qu'il s'agit d'un processus objectif dans la mesure où il ne cible pas des personnes en particulier, mais qu'il est administré à tous également. Ce test comporte toutefois une limite car les utilisateurs de drogues peuvent opter pour un autre groupe de drogues lorsqu'ils savent pour quel type de substances ils seront testés.

De la même façon, le fait de savoir que les travailleurs seront assujettis à des tests aléatoires peut faire en sorte que les superviseurs relâcheront la gestion du rendement et le recensement des cas d'inaptitude au service. Toutefois, certains estiment que dans les situations où la supervision est limitée, le test aléatoire contribue à renforcer le respect de la politique de l'entreprise. En règle générale, le test aléatoire est perçu comme ayant un effet dissuasif et pouvant confirmer une infraction à la politique, et il n'est pas utilisé pour déterminer l'aptitude au service au moment où l'échantillon est recueilli.

7.5.5 Test de suivi

Après son retour au travail, l'employé subit un test de suivi non annoncé qui vise à le dissuader de consommer de l'alcool ou des drogues en contravention d'un programme de traitement convenu ou d'une entente de la « dernière chance » après une infraction à la politique. Habituellement, l'employé devrait subir un test de dépistage avant son retour au travail et être ensuite assujetti à un test non annoncé au cours d'une certaine période. Le programme reconnaît qu'après un traitement, la rechute est le résultat de la dépendance à l'alcool ou aux drogues et l'objectif visé est d'appuyer le rétablissement permanent de l'employé. Lorsqu'un employé a contrevenu à la politique, le test fait habituellement partie intégrante de l'entente d'emploi et a un effet dissuasif sur la consommation d'alcool ou de drogues au travail.

L'absence d'un programme de surveillance rigoureux dans l'un ou l'autre cas peut présenter des risques importants pour la sécurité si l'utilisateur avéré devait recommencer à consommer de l'alcool ou des drogues au travail et provoquer un accident ou incident grave. Les exigences et la durée de l'entente seraient définies en fonction de la situation propre à chaque employé.

8.0 Dissuasion et politiques en milieu de travail

De nombreuses recherches sont consacrées à la théorie de la dissuasion. Le principe de base veut qu'il soit possible de dissuader quelqu'un de poser un acte en particulier lorsque ce dernier estime qu'il existe une forte probabilité d'être identifié et qu'il perçoit clairement les conséquences de ses actes. Au cœur de ce principe se trouve la notion selon laquelle les gens évaluent les conséquences de leurs gestes avant de passer à l'acte. S'ils ont suffisamment de raisons de croire que ces gestes auront probablement un impact négatif qui dépasse les avantages qu'ils peuvent en tirer, ils renonceront à passer à l'acte. Il faut tenir compte de ce concept dans l'adoption d'une politique ou d'une entente sur l'alcool et les drogues en milieu de travail lorsque les problèmes liés à l'alcool ou à d'autres drogues constituent un facteur.

L'argument fondamental qui justifie l'application de la théorie de la dissuasion pour contrôler un employé qui conduit un véhicule ou qui manipule de l'équipement ou encore qui exécute des tâches qui peuvent avoir une incidence sur sa propre sécurité ou sur celle d'autrui veut que les programmes :

- soient une forme d'intervention primaire, car ils ont un effet dissuasif sur les travailleurs qui consomment de l'alcool ou les drogues;
- aient une incidence à titre d'intervention secondaire car ils réduisent le nombre d'accidents en permettant de déceler et d'arrêter les utilisateurs d'alcool ou de drogues qui sont déjà sur la route ou sur le lieu de travail.

Ces deux concepts sous-tendent l'orientation donnée aux politiques mises en place par les entreprises : dissuader de poser un geste répréhensible les employés qui voudraient éventuellement enfreindre la politique, et identifier ceux qui choisissent de contrevenir à la politique en toute connaissance de cause. Les mesures de dissuasion et les programmes de prévention ou d'éducation sont des éléments distincts qui peuvent être et qui sont effectivement utilisés conjointement en milieu de travail. L'objectif visé par les éléments préventifs (formation, éducation, programmes de sensibilisation et communication appropriée de la politique ou des attentes) est

d'encourager la conformité grâce au développement des valeurs personnelles de l'employé en appui aux règles établies.

Toutefois, certains employés ne se conformeront aux règles que s'ils font face directement à la menace de sanctions (méthodes qui, dans le programme, permettent de déterminer ceux qui enfreignent la politique et les conséquences d'une infraction confirmée). De cette façon, une politique claire qui informe les employés de la possibilité accrue d'être identifiés en cas d'infraction et des conséquences qui y sont associées peut dans bon nombre de cas :

- constituer un moyen pour les employés de modifier des habitudes de travail qui sont susceptibles de présenter un risque pour la sécurité;
- aider les employés à surmonter le déni et à obtenir de l'aide pour régler un problème actuel ou émergent;
- aider les collègues à adopter une attitude proactive afin de surmonter la complicité et d'encourager les employés à modifier leurs habitudes et à obtenir de l'aide pour régler un problème avant qu'il nuise à leur rendement au travail;
- aider les superviseurs à surmonter la complicité et à trouver des solutions aux problèmes de rendement avant qu'ils atteignent des proportions alarmantes et qu'ils exigent l'application de mesures disciplinaires rigoureuses.

L'approche proactive adoptée à l'égard de la sécurité en milieu de travail ne diffère pas de celle qui s'applique à la sécurité routière. De nombreux pays ont adopté des programmes visant à dissuader les conducteurs de conduire un véhicule lorsqu'ils sont sous l'effet de l'alcool ou d'autres drogues, en établissant des règles claires, en élaborant des méthodes pour identifier ceux qui enfreignent les règles de sécurité routière, et en imposant des sanctions aux contrevenants.

Par exemple, bon nombre de pays ont :

- réduit le taux d'alcoolémie autorisé (avec des sanctions criminelles ou administratives en cas d'excès);
- amélioré l'identification (p. ex., test aléatoire en Australie);
- imposé des pénalités plus sévères pour la conduite avec facultés affaiblies (p. ex., retrait du permis pendant 90 jours dans la plupart des provinces canadiennes).

Beaucoup de pays ont également suivi l'exemple des États-Unis en adoptant des variantes du programme de classification et d'évaluation des drogues afin d'identifier les conducteurs qui peuvent être sous l'influence d'autres substances et de les soumettre à un test. Certains pays ont adopté des mesures encore plus rigoureuses en adoptant un programme d'analyses sur route, reconnaissant par le fait même l'incidence que les conducteurs avec facultés affaiblies peuvent avoir sur la sécurité. Des modifications apportées récemment au *Code criminel du Canada* [30] ont permis de mettre en place un programme en vertu duquel la conduite avec facultés affaiblies en raison de la consommation de drogues fera l'objet d'une enquête et les conducteurs soupçonnés de conduire sous l'effet de drogues autres que l'alcool seront soumis à des tests et poursuivis au criminel si le résultat est positif.

Les mêmes principes qui consistent à minimiser le risque découlant de la conduite avec facultés affaiblies par l'adoption d'un programme d'analyses sur route pourraient être invoqués à l'appui de la décision d'un employeur d'établir des exigences claires pour les employés et les autres travailleurs. Dans le but de minimiser le risque sur les lieux de travail, les entreprises peuvent mettre en place des politiques et des outils d'enquête qui leur permettent d'appliquer les divers volets de chacune de ces politiques.

Les superviseurs jouent un rôle clé dans l'application des normes grâce à la gestion du rendement et à la tenue d'enquêtes appropriées lorsque des employés semblent inaptes au service sur les lieux de travail et lorsqu'ils sont impliqués dans un accident ou un incident. C'est à cette étape que les tests sont souvent effectués.

8.1 Efficacité des programmes en milieu de travail

Peu de recherches ont été menées afin de vérifier l'efficacité des politiques assorties de tests de dépistage mises en place en milieu de travail. Le comité qui a présidé l'étude sur les drogues et la main-d'œuvre aux États-Unis en 1994 a souligné que les effets préventifs des programmes de dépistage des drogues n'avaient jamais été démontrés adéquatement [27]. Cela ne signifie pas que les programmes ne sont pas efficaces, mais plutôt que les recherches visant à déterminer si ces programmes fonctionnent ou non sont insuffisantes.

Le comité a recommandé que des recherches longitudinales soient réalisées afin de déterminer si les programmes de dépistage des drogues ont des effets dissuasifs, et malgré cette absence de données, il affirme que les tests de dépistage des drogues pour les postes critiques sur le plan de la sécurité peuvent encore être justifiés dans l'intérêt de la sécurité publique [27]. Le directeur de l'étude a confirmé dernièrement que la situation n'avait pas changé depuis le début des années 1990, et même si effectivement les études sont parfois mal conçues ou ne permettent pas de démontrer l'efficacité des programmes, elles n'infirmant pas non plus leur utilité potentielle.

En 1993, une étude s'est penchée sur l'administration de tests de dépistage dans les situations suivantes : avant l'embauche, après un accident et pour un motif raisonnable [31]. Après avoir examiné des données objectives inscriptibles sur les taux d'accidents et de maladies de l'Occupational Safety and Health Administration des États-Unis ainsi que des sondages confirmant quelles entreprises situées dans la même aire géographique avaient mis en place des politiques comportant des programmes de dépistage, les chercheurs en sont arrivés aux conclusions suivantes :

- Les tests pré-embauche ne permettraient pas à eux seuls de réduire de façon notable les accidents du travail, particulièrement lorsque l'embauche est limitée; il s'agit d'un test unique et à moins qu'un programme continu de dépistage soit en place auprès des employés, ces derniers peuvent commencer à consommer des drogues à tout moment après l'entrée en fonction sans que les tests de dépistage des drogues aient un effet dissuasif.
- Les tests à la suite d'un accident se sont révélés efficaces dans la réduction des taux d'accidents sur les lieux de travail.
- Les tests pour un motif raisonnable n'ont pas permis de réduire sensiblement les taux d'accidents en raison peut-être de leur caractère subjectif (les superviseurs prennent des décisions fondées sur des signes extérieurs d'incapacité et peuvent négliger la consommation occasionnelle de drogues); des caractéristiques du milieu de travail (les superviseurs peuvent avoir peu de contacts avec les employés et moins d'occasions de surveiller leur comportement); et de la consommation continue de drogues par des employés qui sont convaincus que leur employeur ne s'en rendra pas compte.

Les auteurs d'une étude plus récente (2009) [32] soulignent dans leur aperçu que l'adoption en 1995 de programmes de dépistage obligatoires pour les transporteurs routiers (conducteurs de véhicules commerciaux) n'a pas été évaluée adéquatement, ce qui constituait la raison d'être de leur étude. Cette étude n'a pas pris en compte les tests de dépistage sur route effectués par la police, mais a évalué l'efficacité des programmes de dépistage mis en place par les employeurs mandatés par la Federal Highways Administration. L'étude portait sur un vaste échantillon de transporteurs routiers assujettis aux politiques de leurs employeurs de même que sur un échantillon parallèle de conducteurs qui ne conduisaient pas ce type de véhicules. L'étude s'est échelonnée sur une période de 25 ans, soit treize ans

avant la mise en place des politiques en milieu de travail et douze ans après leur adoption. Les données de l'étude étaient tirées du Fatality Analysis Reporting System, qui recense les accidents mortels de la route survenus aux États-Unis.

Voici les conclusions générales de l'étude : dans le cas des conducteurs qui étaient victimes d'accidents de la route impliquant plusieurs véhicules, 2,7 % des transporteurs routiers et 19,4 % des autres conducteurs avaient des TA positifs. Il s'agit d'un écart substantiel. De plus, la consommation d'alcool par les conducteurs impliqués dans des accidents mortels de la route a diminué de 80 % chez les transporteurs routiers, et de seulement 41 % chez les autres conducteurs durant le laps de temps compris entre la période préalable à l'adoption des programmes et la période postérieure à leur adoption. Les chercheurs ont conclu que la mise en place de programmes obligatoires de dépistage de l'alcool était associée à une réduction de 23 % des risques d'accidents mortels de la route liés à la consommation d'alcool chez les transporteurs routiers et pouvait avoir entraîné une réduction importante des accidents mortels de la route attribuables à la consommation d'alcool.

8.2 Statistiques sur les tests

8.2.1 DriverCheck

DriverCheck est l'un des plus importants administrateurs indépendants de tests au Canada; il a fait l'objet d'une vérification par le Département des Transports (DOT) des États-Unis et ses programmes et pratiques ont été jugés conformes aux exigences réglementaires de la partie 40. Il tient à jour les résultats de ses programmes de dépistage des drogues depuis 1996 et a fourni des statistiques jusqu'en 2010 (voir l'annexe 6). Aucun autre administrateur indépendant au Canada tient à jour ce type de dossiers ou est disposé à les rendre accessibles, mais compte tenu de l'importance de l'échantillonnage, il est peu probable que les résultats diffèrent sur le plan statistique. Malheureusement, les statistiques sur les tests d'alcoolémie positifs ne sont pas disponibles actuellement.

Le rapport de DriverCheck porte sur les programmes américains réglementés au Canada (secteur du transport par camion et autobus transfrontalier) et d'autres programmes (camions et autobus non réglementés, autres services de transport, industrie minière, pétrolière, gazière, etc.). Les résultats des tests effectués par un médecin examinateur sont sans appel, car il ne s'agit pas seulement de tests de laboratoire (ces derniers peuvent être annulés par le médecin examinateur pour des raisons médicales). Voici un résumé des conclusions.

Dans le cas des programmes portant sur le transport par camion et par autobus réglementés par le Département des Transports des États-Unis, les tests auxquels ont été soumis les conducteurs dans tous les contextes, notamment les tests pré-embauche et les tests aléatoires, ont donné les résultats suivants :

- Moins de 1 % des tests en 2010 étaient positifs pour toutes les catégories de drogues et de situations liées aux tests (0,87 % des échantillons prélevés). Ces résultats étaient analogues à ceux de 2009 (0,83 %), mais inférieurs à ceux de 2000 (1,80 %).
- Les tests pour un motif raisonnable sont exigés par la loi, et les superviseurs doivent recevoir la formation appropriée en vertu des règlements; toutefois, seulement six tests ont été effectués en 2010 et aucun d'entre eux n'était positif.
- Les tests à la suite d'un incident sont également exigés par la loi; 235 tests ont été effectués et 2,13 % d'entre eux étaient positifs.
- Les tests pré-embauche et les tests aléatoires sont les tests les plus fréquents; parmi les conducteurs qui savaient qu'ils allaient devoir subir un test, 1,23 % des candidats testés ont donné des résultats positifs et dans le cas de 0,42 % des conducteurs, les résultats des tests aléatoires étaient positifs.

- Le pourcentage de tests pré-embauche et de tests aléatoires a diminué annuellement depuis 2000.
- Les tests effectués après le retour au travail et les tests de suivi ont été légèrement supérieurs à 4 % au cours des dernières années.

Dans le cadre des programmes autres que ceux réglementés par le Département des Transports (DOT) des États-Unis et des catégories de lieux de travail connexes, certains employés sont soumis à des tests aléatoires effectués à l'aide d'échantillons d'urine ou de salive. Toutefois, la plupart des tests sont destinés aux candidats à un emploi.

- 7,53 % des tests qui n'ont pas été effectués par le DOT en 2010 étaient positifs; ce résultat était supérieur à celui de 2009 (7,02 %), mais inférieur à celui de 2000 (10,24 %).
- Le taux de tests pour un motif raisonnable pour les programmes non réglementés est généralement beaucoup plus élevé que celui des programmes réglementés par le DOT; en 2010, 39,76 % des tests effectués étaient positifs.
- En règle générale, un nombre sensiblement plus élevé de travailleurs impliqués dans des incidents ont été soumis à des tests, et le pourcentage de tests positifs était beaucoup plus élevé que celui concernant les travailleurs des programmes réglementés par le DOT; en 2010, 2 662 tests ont été effectués après un incident, et parmi ces derniers, 11,83 % étaient positifs.
- Le pourcentage de tests pré-embauche positifs était plus élevé chez les candidats des programmes non réglementés par le DOT, et 5 % des travailleurs testés et qui savaient qu'ils allaient subir le test étaient positifs.
- Même si un nombre beaucoup moins élevé d'employés des programmes non réglementés sont soumis à des tests aléatoires par rapport aux travailleurs des programmes réglementés par le DOT, le taux de résultats positifs s'élevait à 15,25 % en 2010, soit le niveau le plus élevé enregistré à l'exception de 2008 (18,26 %).
- Les tests effectués après le retour au travail et les tests de suivi ont été sensiblement plus élevés pour les travailleurs des programmes non réglementés depuis 2000.

Par refus de subir un test, on entend tout refus de se soumettre au processus lié aux tests ainsi que tout échantillon modifié ou altéré confirmé. Leur nombre est relativement faible et s'élève à 23 pour les programmes réglementés par le DOT et à 87 pour les programmes non réglementés par le DOT; toutefois, le nombre de refus pour les programmes non réglementés par le DOT a continué à augmenter au cours des années. De plus, ces résultats ne tiennent pas compte de l'altération non détectée sur le lieu de cueillette des échantillons ou de l'utilisation accrue de contenants pour les tests pour l'accès au site et des tests pour un motif raisonnable ou à la suite d'un incident qui ne permettent pas de détecter l'altération de façon aussi précise que les échantillons recueillis sur place en laboratoire.

Sans égard au type de test, le taux positif le plus élevé signalé sur une base continue est la marijuana (programmes réglementés par le DOT – 0,65 % et programmes non réglementés par le DOT – 5,34 % en 2010). La cocaïne se classe au deuxième rang (0,16 % pour les programmes réglementés par le DOT et 1,74 % pour les programmes non réglementés par le DOT en 2010).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les statistiques tirées des données de DriverCheck, veuillez consulter l'annexe 6.

8.2.2 *Quest Diagnostics*

Quest Diagnostics publie les résultats de laboratoire pour les travailleurs réglementés et non réglementés aux États-Unis depuis 1988, notamment les travailleurs des secteurs du transport et du nucléaire. Les résultats positifs des tests signalés par Quest Diagnostics n'ont pas fait l'objet d'un examen par un médecin examinateur. Le rapport qui a été rendu public récemment et dont les données s'échelonnent jusqu'en 2009 comporte les conclusions suivantes [33] :

- Le taux positif total des tests de dépistage des drogues a continué de diminuer, et il est passé de 13,6 % en 1988 à 3,6 % sur les 5,5 millions de tests effectués en 2009.
- Ces résultats sont analogues à ceux signalés par DriverCheck, le taux positif pour les employés sous réglementation fédérale était de 1,5 % en 2009 par rapport à 4,2 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre aux États-Unis.
- En 2009, pour les secteurs réglementés et non réglementés, les tests positifs pour motif raisonnable ont enregistré les valeurs les plus élevées (11,1 % pour les secteurs réglementés contre 26,8 % pour les secteurs non réglementés).
- Si on consulte le tableau des tests habituels, la marijuana était la drogue la plus souvent décelée (0,69 % pour les secteurs réglementés contre 2,0 % pour les secteurs non réglementés).

Bon nombre d'entreprises non réglementées ont ajouté d'autres types de drogues à leur liste de dépistage, et les résultats positifs des tests de dépistage de l'oxycodone ont augmenté annuellement depuis 2005, qui se classe maintenant au deuxième rang des drogues les plus souvent détectées. En 2009, 2,1 % des 20 000 tests à la suite d'un incident présentaient des résultats positifs pour l'oxycodone.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les statistiques tirées des données de Quest Diagnostics, veuillez consulter l'annexe 6.

9.0 Questions relatives à la technologie

9.1 Contexte

Les entreprises canadiennes incluent de plus en plus le dépistage des drogues et de l'alcool en tant que composante de leurs politiques d'entreprise, en particulier pour les activités ou pour les secteurs où la sécurité ou le risque sont des considérations prédominantes. Cependant, il n'existe aucune recherche confirmant la prévalence de chacun des types de dépistage en dehors des statistiques des tiers administrateurs (voir l'annexe 6). En raison des exigences réglementaires des États-Unis et de la demande croissante en matière de services de dépistage, une infrastructure a été établie afin d'appuyer la mise en place de programmes de dépistage. Les entreprises qui envisagent d'inclure un dépistage dans le cadre de leur politique peuvent être assurées d'obtenir des résultats fiables et exacts, à condition qu'elles aient recours à des fournisseurs de services expérimentés et qualifiés. Comme dans tous les domaines, de nombreux fournisseurs de services non qualifiés proposent des solutions de dépistage rapides et peu onéreuses. Les entreprises doivent donc connaître leurs options ainsi que les qualifications qu'elles doivent rechercher pour les satisfaire.

L'infrastructure canadienne mise en œuvre comprend les éléments suivants :

- Un réseau complet de services de prélèvement compétents et expérimentés d'un bout à l'autre du pays.
- Une certification des laboratoires canadiens par le Department of Health and Human Services (DHHS) des États-Unis permettant à ces derniers d'offrir des services de dépistage exacts aux entreprises canadiennes [34].

- L'établissement d'un réseau canadien de médecins du travail certifiés en tant que médecins examinateurs – un élément essentiel de tout programme de dépistage en milieu de travail.
- La présence d'un certain nombre de tiers administrateurs expérimentés qui peuvent proposer une orientation et un programme « clés en main » aux entreprises réglementées et non réglementées.
- Un réseau de spécialistes en toxicomanie compétents, qui satisfont aux normes du Département des Transports (DOT) des États-Unis aux termes de la réglementation et qui, lorsqu'un test se révèle positif ou dans le cas d'une autre infraction, peuvent évaluer si l'employé présente un problème nécessitant des mesures d'adaptation.

Étant donné que le gouvernement canadien n'a pas fixé de normes en ce qui concerne les programmes de dépistage des employés, il n'existe pas de système canadien imposant l'utilisation des normes les plus élevées et les plus fiables. Par conséquent, la situation nécessite de se conduire en « acheteur averti » au moment de souscrire un contrat de services, le choix le plus raisonnable ayant été de conclure un contrat avec les fournisseurs déjà habilités à administrer les normes du DHHS et du DOT américain concernant les programmes de dépistage. Des normes équivalentes ont été confirmées et/ou acceptées dans le système judiciaire canadien.

Les employeurs non réglementés ne sont pas obligés de suivre tous les détails du programme du DOT — et nombre d'entre eux ne devraient d'ailleurs pas les suivre, étant donné que certaines normes et exigences ne seraient pas adaptées à leurs besoins opérationnels. Toutefois, pour ce qui est de la souscription d'un contrat avec un fournisseur de services, cela garantit aux entreprises que le personnel qui administre leurs programmes est qualifié.

En 2004, le gouvernement américain a émis un avis d'ébauche de règles, aux termes duquel il a établi des lignes directrices scientifiques et techniques qui régissent l'analyse des échantillons de cheveux, de transpiration et de fluide oral, en plus de l'analyse des échantillons d'urine ainsi que l'analyse des échantillons d'urine sur site. Des soumissions ont été reçues, mais le gouvernement n'a promulgué aucune réglementation finale en ce qui concerne des technologies de rechange [35].

Au lieu de cela, le gouvernement américain a mis en place une réglementation finale relative à certaines parties de la trousse, notamment une directive adressée aux laboratoires concernant des tests supplémentaires visant à déceler des falsifications; des caractéristiques concernant des installations outillées pour des tests initiaux (laboratoires de traitement certifiés utilisés pour le dépistage); le changement apporté au groupe type de drogues à détecter (voir ci-dessous); les exigences en matière d'observation du prélèvement dans des situations de dépistage après le retour au travail ou de suivi; ainsi que des normes supplémentaires s'appliquant aux personnes qui participent au processus de dépistage (personnes qui effectuent les prélèvements, laboratoires, médecins examinateurs).

9.2 Catégories de drogues

La technologie existante a permis de mettre en place des méthodes grâce auxquelles on détecte précisément la présence d'un large éventail de drogues. Les programmes de dépistage en milieu de travail autorisés par le DHHS américain et suivis dans l'ensemble de l'Amérique du Nord sont axés sur six groupes de drogues particulières le plus souvent associés à l'abus de drogues au sein de la population générale.

Le groupe type habituel de drogues à détecter est le suivant : la marijuana, les produits opiacés, les amphétamines, la PCP, la cocaïne et l'alcool. Dans certaines circonstances, les programmes de dépistage peuvent aussi inclure un ou tous les produits suivants : les barbituriques, les benzodiazépines, la méthaqualone, la méthadone et le propoxyphène (habituellement dans le cas d'un dépistage « pour une raison valable » ou « à la suite d'un accident »). Au cas par cas, des protocoles peuvent être mis en place pour détecter d'autres drogues au besoin, selon les circonstances (p. ex., pour un programme de dépistage de suivi

ou dans les circonstances particulières d'un client). Les employeurs doivent évaluer leurs besoins spécifiques et souscrire un contrat pour le dépistage d'une « liste » de drogues qui réponde à ces besoins.

Le DHHS a modifié le groupe type de drogues à détecter en octobre 2010 pour toutes les opérations réglementées (frontalières). Ce nouveau groupe type a été adopté par les entreprises canadiennes non réglementées, et il représente le groupe type habituel utilisée par les laboratoires canadiens certifiés. Cependant, en raison de fortes inquiétudes quant à l'utilisation de produits opiacés obtenus sur ordonnance, et d'OxyContin en particulier, nombre d'entreprises canadiennes ajoutent ces produits à la catégorie des drogues des produits opiacés dans le groupe type.

9.3 Analyse d'urine pour le dépistage des drogues

La procédure la plus couramment utilisée dans les programmes de dépistage en milieu de travail nord-américains est l'analyse d'urine. Le processus comprend trois étapes : le prélèvement d'un échantillon, l'analyse par un laboratoire, l'examen médical et enfin le rapport des résultats. Les trois étapes ont été établies dans la réglementation relative à tous les programmes américains soumis à la réglementation gouvernementale. Les transporteurs routiers canadiens doivent respecter cette réglementation, et les entreprises non réglementées de part et d'autre de la frontière sont régies par ces normes, étant donné que ces dernières ont été confirmées comme fiables et exactes dans les cadres juridiques.

9.3.1 Prélèvement

Des échantillons d'urine sont prélevés selon des conditions strictement contrôlées sur un site de prélèvement désigné, par du personnel autorisé et compétent qui garantit la confidentialité pendant le prélèvement, ainsi que la sécurité et l'intégrité de l'échantillon. Les documents relatifs à la chaîne de possession suivent l'échantillon tout au long du processus et conservent le pistage de toutes les personnes qui l'ont manipulé (en limitant au maximum le nombre de personnes manipulant les échantillons). Ce processus est normalement effectué par l'intermédiaire d'employés contractuels qui réalisent le prélèvement. Dans certaines situations précises, des médecins sur place ont été formés pour effectuer le prélèvement dans des régions éloignées.

Normalement, le prélèvement **n'est pas** observé. On suit des procédures visant à limiter la possibilité d'altérer ou de diluer l'échantillon, et on surveille une bande située sur le godet qui indique la température pour confirmer que l'échantillon se trouve dans la plage normale de températures du corps humain. Le donneur et la personne effectuant le prélèvement remplissent et signent le formulaire de contrôle et de possession, et les échantillons sont sécurisés pour être transportés avec la copie du formulaire de contrôle et de possession destinée au laboratoire. Ce formulaire ne comporte pas le nom du donneur, ce qui garantit que ce dernier ne sera pas identifié par le laboratoire. Le donneur conserve une copie du formulaire pour ses dossiers, et le médecin examinateur en reçoit lui aussi une copie, laquelle indique le nom et le numéro de téléphone du donneur, au cas où il serait nécessaire de communiquer avec lui ou avec la personne ayant effectué le prélèvement.

9.3.2 Analyse en laboratoire

Les laboratoires qualifiés doivent satisfaire à des lignes directrices techniques et scientifiques établies pour tous les programmes de dépistage des drogues, par conséquent, il ne faudrait faire appel qu'aux laboratoires certifiés par le Department of Health and Human Services des États-Unis. Ces laboratoires certifiés font l'objet d'un programme de contrôle continu de la qualité qui inclut des inspections régulières et le traitement d'échantillons « aveugles » pour permettre une évaluation permanente de leurs procédures et de l'exactitude de leurs résultats.

Après que l'échantillon a été correctement prélevé et transmis au laboratoire, il est analysé pour détecter la présence de drogues en suivant deux étapes. Au cours de la première étape qui comprend un dosage immunologique, un « filtre » est utilisé afin de déterminer la présence d'une drogue à ou au-delà d'un seuil de concentration établi. La seconde étape consiste en un test de confirmation qui fait appel à des procédures et à un équipement hautement techniques et rigoureux appelés chromatographie en phase gazeuse/spectrométrie de masse (CPG/SM).

Un échantillon ne sera identifié par le laboratoire comme positif que si la présence d'une drogue particulière est détectée au seuil de concentration ou au-delà. Bien que le matériel de laboratoire soit suffisamment sophistiqué pour permettre l'identification de traces infimes de nombreuses drogues, on fixe des seuils de concentration plus élevés pour garantir l'exactitude et la cohérence en matière d'identification des drogues, et pour éliminer des problèmes, comme la fumée secondaire de marijuana. Le résultat du test indique une consommation récente de la drogue, mais ne montre pas nécessairement un affaiblissement des facultés étant donné qu'un nombre trop important de variables interviennent (le moment où la drogue a été consommée, la force, la dose, la combinaison avec de l'alcool, d'autres drogues, la fatigue, etc.).

Si les résultats du test initial sont négatifs, le laboratoire en avisera l'entreprise ou son médecin examinateur, et aucun autre test ne sera effectué sur l'échantillon. Si les résultats du test, au moment du test initial, atteignent ou dépassent le seuil de concentration, on procédera au test de confirmation par CPG/SM; les échantillons dont le résultat positif est confirmé lors du second test ou identifiés comme ayant présenté un problème au niveau de l'échantillon (p. ex., échantillon dilué, altéré, etc.) sont signalés au médecin examinateur aux fins d'un examen et d'une vérification.

9.3.3 Dispositifs de test sur site

Des dispositifs de test sur site (test au point de prélèvement ou TPP) sont de plus en plus disponibles et revêtent un intérêt particulier pour les entreprises réalisant des opérations sur des sites éloignés lorsque le temps de traitement du laboratoire peut être plus long en raison de la distance. Le dispositif de test est un « filtre » dans la mesure où il peut éliminer par filtrage les résultats négatifs. Toutefois, tout résultat déterminé par le filtre comme « non négatif » doit être transmis à un laboratoire afin que ce dernier effectue un test de confirmation en utilisant la même procédure pour ce qui est de la chaîne de possession, et un résultat de laboratoire positif doit être révisé par un médecin examinateur avant qu'une quelconque mesure relative à l'emploi soit prise.

En outre, les entreprises ne devraient utiliser que des dispositifs qui permettent des contrôles visant à déceler les falsifications, à défaut, les échantillons altérés ne pourraient jamais être identifiés à des fins d'analyse supplémentaire au laboratoire. Le gouvernement américain a approuvé l'utilisation de laboratoires de traitement certifiés pour effectuer l'étape du filtre, mais il n'a pas encore finalisé l'approbation des godets de test.

Pour la plupart des programmes canadiens, des godets de test sont utilisés dans les situations de dépistage « pour une raison valable » ou « à la suite d'un accident ». Normalement, on a recours à une analyse d'urine sur un échantillon fractionné dans toutes les autres situations de dépistage, excepté le dépistage aléatoire. En cas de dépistage aléatoire non réglementé, on prélève en général du fluide oral à des fins d'analyse en laboratoire. Certains programmes, dans le nord de l'Alberta, autorisent le TPP pour un dépistage avant l'accès à un site lorsqu'un nombre important de personnes doivent avoir obtenu des résultats de test négatifs avant d'accéder à un site, et que le processus du laboratoire ne peut traiter les volumes rapidement.

9.3.4 Seuils de concentration

Le 1^{er} octobre 2010, on a réduit les seuils de concentration pour la détection de certaines des drogues (la cocaïne et les amphétamines) et on a ajouté trois drogues à base d'amphétamines au groupe type de drogues utilisé dans le dépistage des drogues par analyse d'urine du DHHS. Tous les laboratoires se sont vus demander d'adopter ce groupe type pour ce qui était des programmes réglementés, et les employeurs non réglementés ont suivi. Des godets de test pour un dépistage au point de prélèvement sont également disponibles. De plus, nombre d'entreprises canadiennes incluent l'OxyContin dans la catégorie des produits opiacés aux termes des programmes non réglementés. Un tableau des seuils de concentration pour le dépistage des drogues par analyse d'urine se trouve à l'annexe 1.

9.4 Analyse de fluide oral pour le dépistage de la présence de drogues

L'analyse de fluide oral (salive), qui offre un remplacement valable à l'analyse d'urine, représente une autre technologie désormais disponible pour les programmes de dépistage en milieu de travail. Cette analyse est considérée comme moins intrusive, et le prélèvement peut être observé, ce qui diminue le risque

potentiel d'altération. Des principes scientifiques suggèrent que les seuils de concentration établis pour l'analyse de fluide oral permettent d'obtenir un créneau plus restreint pour ce qui est de la consommation récente et de l'effet probable lorsque l'analyse est examinée en parallèle à des études disponibles consacrées aux répercussions et à la durée des effets des drogues sur le rendement.

9.4.1 Prélèvement

On place un dispositif de prélèvement dans la bouche. Ce dispositif contient un tampon de coton et du citrate qui permet de stimuler la sécrétion de fluide. Après quelques minutes, on place le tampon de coton dans un agent de conservation, on le scelle et on l'envoie au laboratoire aux fins d'analyse. Pour ce qui est de la chaîne de possession, on utilise la même procédure que celle utilisée pour l'analyse d'urine.

9.4.2 Analyse en laboratoire

Les seuils de concentration de nombreux programmes américains ont été fixés de sorte que les délais de détection soient proches de ceux observés lors d'une analyse d'urine. Cependant, des seuils de concentration peuvent être établis de manière à raccourcir le délai de détection pour qu'un résultat positif indique une consommation très récente et représente, par conséquent, une meilleure indication d'un possible affaiblissement des facultés. Le laboratoire analyse l'échantillon par rapport au seuil de concentration désigné en ayant recours à la technologie de la chromatographie en phase gazeuse/spectrométrie de masse (CPG/SM) et transmet les résultats au médecin examinateur.

9.4.3 Seuils de concentration

En 2004, le DHHS a proposé des spécifications en matière de dépistage des drogues par l'analyse de fluide oral. Un tableau des seuils de concentration proposés pour le dépistage des drogues se trouve à l'annexe 1. En ce qui concerne les entreprises réglementées, l'analyse de fluide oral n'est pas encore autorisée par le gouvernement américain. Néanmoins, en raison de certaines décisions judiciaires au Canada, elle est utilisée dans les programmes de dépistage aléatoire non réglementés et certaines entreprises ont commencé à utiliser l'analyse de fluide oral dans les situations de dépistage « pour une raison valable » ou « à la suite d'un accident ». Pour la plupart, les seuils de concentration des programmes sont appliqués de manière assez uniforme. Un certain nombre de programmes canadiens utilisent les seuils proposés par le DHHS. D'autres ont procédé à quelques ajustements. L'OxyContin est confirmé à 40 ou 50 ng/ml selon le programme. Le THC parent est confirmé soit au seuil de concentration du DHHS soit, dans un certain nombre de programmes, à des seuils supérieurs de 4 ou 10 ng/ml.

9.4.4 Analyse de fluide oral au point de prélèvement (sur site)

Les seuls dispositifs précis d'analyse sont ceux grâce auxquels on prélève des échantillons aux fins d'analyse en laboratoire. C'est également le système que le DHHS propose dans sa réglementation. Des études scientifiques menées au cours des six à huit dernières années ont recherché des dispositifs suffisamment précis pour détecter les drogues dans le fluide oral [36]. Ces études sont effectuées pour appuyer la législation sur la conduite avec les facultés affaiblies par les effets de la drogue dans le monde entier, y compris dans le cadre de notre *Code criminel*. À ce jour, les chercheurs n'ont pas trouvé de dispositif d'analyse de fluide oral au point de prélèvement suffisamment précis pour être utilisé dans le cadre de ces programmes, donc aucun dispositif qu'ils recommanderaient pour des programmes de dépistage en milieu de travail ou au bord des routes.

9.5 Analyse capillaire pour le dépistage de la présence de drogues

On trouvera des quantités de molécules de drogues à l'état de traces qui se sont déplacées par la circulation sanguine dans le follicule du cheveu; elles y demeureront tout au long de sa croissance. Des échantillons capillaires peuvent être utilisés pour déterminer très précisément des antécédents de consommation de drogues sur des mois ou même des années. Il n'est pas possible d'empêcher la détection de la consommation de drogues en s'abstenant d'en consommer ou en tentant de falsifier l'échantillon, et le prélèvement est considéré comme moins intrusif que celui pratiqué dans d'autres méthodes. Bien qu'il ne s'agisse pas de la solution privilégiée

dans les programmes de dépistage en milieu de travail (lien limité avec le poste immédiat), l'analyse capillaire a été utilisée efficacement dans d'autres situations, notamment le traitement, l'aide sociale à l'enfance et les systèmes carcéraux. Elle ne satisferait à aucune norme en matière d'affaiblissement des facultés.

9.6 Examen médical des résultats

Le médecin examinateur est un élément essentiel du processus de dépistage et, dans la plupart des programmes de dépistage, les résultats du laboratoire lui sont directement envoyés. Il s'agit d'un médecin autorisé et ayant suivi une formation particulière, qui est responsable de la réception des résultats de laboratoire générés par le programme de dépistage des drogues d'une entreprise [37]. Le médecin examinateur assume la même fonction pour l'analyse d'urine et l'analyse de fluide oral et il lui est demandé de discuter les résultats du laboratoire avec le donneur et de signaler tout échantillon altéré, ou dont le résultat du test est négatif ou confirmé comme positif à l'administrateur du programme de l'entreprise.

Les médecins examinateurs possèdent des connaissances en matière de troubles liés à l'abus d'alcool ou d'autres drogues, et ils ont suivi une formation médicale adaptée afin de pouvoir interpréter et évaluer les résultats de test positifs d'une personne, ainsi que ses antécédents médicaux et toute autre information biomédicale pertinente. Les qualifications que détient un médecin examinateur sont très spécifiques et ne correspondent pas habituellement à celles d'un médecin d'entreprise ou d'un omnipraticien. Le médecin examinateur communique avec l'employé afin de discuter de la situation et d'aider à déterminer s'il existe une autre raison médicale au résultat. C'est seulement lorsqu'il est convaincu d'un vrai résultat positif ou d'un échantillon altéré que le médecin examinateur avisera l'entreprise de cette conclusion; autrement, le résultat sera signalé comme négatif. En d'autres termes, c'est le médecin examinateur qui prend la décision finale quant au fait qu'un résultat positif signalé par le laboratoire soit rapporté comme positif ou négatif à l'administrateur du programme de l'entreprise ou à la personne désignée, en se basant sur les conclusions de la discussion.

Cette étape est essentielle dans le processus afin d'éliminer tout résultat « faux positif ». Le résultat du laboratoire certifié sera exact, mais il devrait être annulé s'il existe une explication médicale légitime à ce résultat. Si un employé n'est pas d'accord avec la conclusion du médecin examinateur en ce qui concerne ses résultats de test, il peut demander à ce que son échantillon soit analysé à nouveau, ou dans une situation d'« échantillon fractionné », envoyer la deuxième partie de son échantillon scellée afin qu'elle soit analysée au laboratoire ou envoyée à un autre laboratoire certifié à des fins d'analyse. Si le résultat est positif, l'entreprise sera avisée en conséquence. Si le résultat ne permet pas de confirmer la première conclusion, on indiquera que le test est annulé.

9.7 Exactitude et altération de l'analyse

Le dépistage des drogues s'appuie sur de solides principes scientifiques, pour autant que le processus soit appliqué par des personnes qualifiées pour effectuer des prélèvements, qu'il n'y ait pas de rupture dans la chaîne de possession, qu'un dépistage positif soit confirmé par une analyse CPG/SM, et qu'un médecin examinateur qualifié étudie tous les résultats de laboratoire non négatifs avec l'employé. Bien qu'on ait assisté à certaines discussions concernant les résultats « faux positifs » à des tests (lorsque l'on rapporte qu'un échantillon contient une drogue qui en réalité n'atteint pas le seuil de concentration), toute erreur possible au moment de l'analyse de l'échantillon est éliminée grâce au processus de dépistage en deux étapes et à l'examen médical des résultats de laboratoire.

Pour éviter tout problème, les entreprises ne devraient souscrire de contrat qu'avec des laboratoires qui satisfont les normes les plus élevées possibles et qui sont certifiés par le Department of Health and Human Services des États-Unis, avec des personnes effectuant les prélèvements formées et compétentes, ainsi qu'avec un médecin examinateur expérimenté totalement indépendant du laboratoire. En général, toutes les composantes du processus sont fournies par l'administrateur tiers.

Des centaines de produits sont disponibles en Amérique du Nord pour aider les personnes qui souhaitent essayer de « contrer » des analyses de dépistage des drogues. Ils sont disponibles par le biais de magazines, de boutiques

hippies, de magasins d'articles de fantaisie, de détaillants de compléments alimentaires et de sites Web. Ces produits comprennent des produits de dilution, des produits nettoyants, des additifs d'adultération et de l'urine substituée (dispositifs, réservoir et cathéter).

Il est plus probable qu'une altération survienne lorsqu'une personne sait à l'avance qu'on lui demandera de fournir un échantillon (p. ex., le plus souvent dans des situations de dépistage préalables à l'emploi ou de dépistage de suivi). Les organismes de prélèvement et les laboratoires connaissent la plupart, sinon toutes les méthodes utilisées pour altérer un échantillon (p. ex., le diluer pour faire baisser le seuil de concentration de la drogue en dessous du seuil de concentration, utiliser des additifs pour masquer la drogue, remplacer l'échantillon par d'autres échantillons ou substances), et ils prennent des mesures adéquates pour réduire ou éliminer cette possibilité par le biais des procédures de prélèvement et des contrôles des analyses. Par conséquent, il n'existe pas d'exigence d'observation du prélèvement; toutefois, dans le cas d'une altération confirmée, certaines entreprises font valoir la possibilité de demander une observation du prélèvement lors du prochain test.

9.8 Procédures d'analyse de l'alcool dans l'haleine

L'analyse de l'haleine pour y dépister l'alcool est une technologie largement utilisée et acceptée, principalement parce que l'haleine est la substance corporelle la plus facile à obtenir et que les résultats sont connus quelques minutes seulement après l'analyse. Les éthylomètres actuels offrent une exactitude, précision, sensibilité et sélectivité ou spécificité à l'éthanol qui sont excellentes dans l'analyse des échantillons d'haleine.

La concentration d'alcool dans l'haleine en fin d'expiration reflète précisément la quantité d'alcool dans le sang et peut permettre d'interpréter de manière adéquate la présence et le degré probable d'intoxication ou d'affaiblissement des facultés au moment du prélèvement de l'échantillon.

9.8.1 Prélèvement

Il est nécessaire d'avoir suivi une formation spécifique et d'appliquer des mesures de contrôle de la qualité pour garantir une administration adéquate de la procédure et de l'étalonnage du dispositif. Les résultats de l'analyse s'affichent et sont imprimés à l'aide d'un alcootest de constat. Le prélèvement est effectué par un éthylométriste formé en général par l'intermédiaire d'un organisme de prélèvement externe; un représentant de l'entreprise peut être formé pour utiliser le matériel si nécessaire, dans le cas de circonstances inhabituelles.

9.8.2 Seuils de concentration

Une pratique régulière dans les programmes canadiens de dépistage en milieu de travail a été de fixer à 0,04 % d'alcoolémie le niveau auquel ou au-delà duquel on constaterait une infraction à la politique. Ce seuil a été confirmé dans les décisions arbitrales et judiciaires. En raison du risque pour la sécurité qu'elles peuvent présenter, de nombreuses politiques d'entreprises imposent aux personnes qui occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité de quitter leur poste si leur résultat d'éthylométrie se situe entre 0,02 et 0,039 % d'alcoolémie. Cette mesure est conforme aux exigences américaines qui s'appliquent aux conducteurs. En général, la personne est retenue pendant une durée minimum et elle peut faire l'objet de mesures disciplinaires en cas de récidives.

9.8.3 Exactitude

Le processus de prélèvement et d'analyse des échantillons d'haleine pour le dépistage de l'alcool est exact, à condition qu'un éthylométriste pleinement qualifié utilise un alcootest de constat.

9.9 Procédures de dépistage de l'alcool dans l'urine

Dans certaines situations, lorsqu'on ne dispose pas immédiatement d'un alcootest pour réaliser le prélèvement d'un échantillon, on peut prélever un second échantillon d'urine à des fins d'analyse par un

laboratoire certifié. Ce prélèvement est habituellement précédé d'un test salivaire afin d'éliminer les résultats négatifs, et c'est seulement si le test salivaire n'est pas négatif qu'on prélèvera un échantillon d'urine. Ce second échantillon d'urine sera scellé de la même manière qu'un échantillon utilisé pour un dépistage de drogues, et il sera transmis au même laboratoire. Étant donné que la concentration de l'urine est différente de celle du sang, il faudra procéder à des calculs appropriés pour déterminer un taux d'alcoolémie approximatif équivalent pour que l'entreprise puisse prendre des mesures. Cette solution de rechange ne devrait être utilisée qu'avec prudence; il est nécessaire de suivre soigneusement certaines étapes au moment du prélèvement, et il faut convertir le résultat afin de refléter des taux d'alcoolémie dans le sang équivalents. S'il est possible d'effectuer un prélèvement d'haleine, il faut privilégier cette technologie.

9.10 Coûts des programmes de dépistage

Les renseignements contenus dans le tableau 9.1 proviennent de l'un des plus importants fournisseurs canadiens, mais ces informations dépendent toujours des demandes, des exigences et des volumes propres à un projet. Les coûts de prélèvement sont pour un site de prélèvement déterminé; des frais supplémentaires sont facturés pour la réalisation de prélèvements mobiles ou en dehors des heures normales de travail. La situation du dépistage (dépistage d'un candidat par rapport à dépistage pour une raison valable) ne fait pas de différence.

Tableau 9.1 – Coût des programmes de dépistage; prélèvements, analyse en laboratoire, procédures de suivi

Situation de dépistage	Coût (un fournisseur)	Coût (un deuxième fournisseur)
Éthylométrie; alcootest	45 \$	20 \$
Dépistage de drogues dans un échantillon d'urine au point de prélèvement	85 \$	87 \$
Confirmation par le laboratoire d'un test de dépistage de drogues dans un échantillon d'urine au point de prélèvement	105 \$	130,50 \$
Test ordinaire par un laboratoire d'un échantillon fractionné	80 \$	65 \$
Échantillon fractionné envoyé à un autre laboratoire à la demande de l'employé	300 \$	n.d.
Analyse de fluide oral par le laboratoire	80 \$	n.d.
Honoraires du médecin examinateur	45 \$ par quart d'heure	inclus
Programme de sélection aléatoire	1,75 \$/employé/mois ou frais fixés	n.d.
Programme de dépistage de suivi individualisé	50 \$ par année	n.d.
Absence	En fonction des frais du site : peut être de 25 \$	25 \$ si annulé plus d'une heure avant
Refus ou autres problèmes de prélèvement	Pas de frais	45 \$

n.d. = non disponible

10.0 La situation juridique en matière de tests de dépistage pratiqués sur des employés

Le sommaire suivant fait référence à un certain nombre de cas essentiels concernant des employeurs du secteur privé. Certains offrent une orientation au niveau fédéral, d'autres au niveau provincial, et une série de décisions arbitrales issues du secteur des transports et d'autres secteurs ont établi des directives canadiennes en matière de politiques de dépistage en milieu de travail et de tests de dépistage pratiqués sur des employés [38].

À l'heure actuelle, aucune cause portant sur des politiques en matière d'alcool et de drogues n'a été entendue par la Cour suprême du Canada. De plus, aucun programme de dépistage des drogues et de l'alcool n'a été examiné à la lumière de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cependant, le Syndicat uni du transport a formulé un grief à l'encontre de la politique d'aptitude de la Toronto Transit Commission (TTC) et a émis un avis de question constitutionnelle le 26 janvier 2011 qui énonce ce qui suit :

- La TTC constitue un « gouvernement » au sens de l'alinéa 32(1)(b) de la Charte en vertu du degré de contrôle gouvernemental exercé sur elle par la Ville de Toronto.
- Les dispositions de la politique en matière de dépistage dans des situations faisant suite à un accident, pour une certification (candidat), après un traitement, une infraction ou pour une raison valable (et de dépistage aléatoire, s'il est mis en place) enfreignent le droit des membres du Syndicat uni du transport à la protection contre les fouilles, les perquisitions et les saisies abusives aux termes de l'article 8 de la Charte. Il s'agit d'un dépistage intrusif en l'absence de motifs raisonnables et probables de croire qu'une infraction à la politique a été commise, ainsi qu'un dépistage intrusif en l'absence d'une autorisation préalable accordée par un arbitre neutre et impartial.
- Ces infractions ne peuvent être justifiées de manière démontrable comme des limites raisonnables prescrites par la loi dans le cadre d'une société libre et démocratique en vertu de l'article 1 de la Charte.

Cette cause sera entendue devant un arbitre à partir du mois de mars 2011.

Dans un milieu de travail non syndiqué, la voie la plus courante menant à l'examen d'une politique en matière d'alcool et de drogues et d'un programme de dépistage a découlé de la plainte d'un individu présentée devant la commission fédérale ou une commission provinciale des droits de la personne. Dans ce cas, le plaignant (employé ou candidat) soutient qu'il a été confronté à une situation de discrimination en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* en raison d'une dépendance à l'alcool ou d'une pharmacodépendance réelle ou perçue. Selon la province, le personnel de la commission examinera le bien-fondé de la cause et, si elle satisfait à certaines normes, elle sera admissible à une médiation. Dans d'autres provinces, les causes sont automatiquement admissibles à une médiation après le dépôt de la demande.

En cas d'échec de la médiation, un conseil ou un tribunal sera nommé pour recevoir les preuves des parties et rendre une décision. Le conseil ou le tribunal peut aussi permettre à des parties intéressées de participer à la cause si ces dernières peuvent établir que la décision aura des répercussions sur elles ou leur organisation. La cause peut se concentrer uniquement sur la plainte de l'individu, ou le conseil ou le tribunal peut considérer que la politique de l'entreprise, dans une mesure plus large, nécessite une certaine attention. Si l'une des parties n'est pas d'accord avec la décision, elle peut faire appel de celle-ci devant le tribunal approprié de la compétence visée. À cette étape, si l'une des parties conteste la décision du tribunal, elle peut porter la décision en appel devant une cour d'appel dans la compétence visée. L'étape suivante, en cas de désaccord de l'une des parties, sera un appel devant la Cour suprême du Canada, qui pourra être entendu ou non par la Cour.

Dans un milieu de travail syndiqué, la voie la plus courante menant à l'examen d'une politique est le grief formulé par un individu, dans lequel un travailleur conteste la manière dont il a été traité dans le cadre de la politique. Il se peut aussi qu'un syndicat formule un grief contre une politique, contestant l'application de celle-ci. Dans les deux cas, le syndicat soutiendra que les mesures prises par l'entreprise s'opposent aux dispositions de la convention collective, à la *Loi sur les droits de la personne* et/ou à un précédent arbitral. L'on s'attend à ce que les arbitres tiennent compte de la *Loi sur les droits de la personne* au moment de l'examen de la cause, c'est

pourquoi les travailleurs syndiqués présentent habituellement leurs plaintes par l'intermédiaire de la procédure de règlement des griefs plutôt que devant une commission des droits de la personne. Si l'une des parties décide de contester la décision de l'arbitre, celle-ci pourra faire l'objet d'une révision judiciaire. Après cela, le processus est le même que celui suivi par les travailleurs non syndiqués, à savoir que la partie peut porter la décision en appel devant la Cour d'appel dans la compétence visée, et en dernier ressort, elle peut se pourvoir en appel devant la Cour suprême du Canada.

10.1 Cause de violation des droits de la personne jugé à l'échelle fédérale – AutoCar Connaisseur et S. Milazzo

Cette cause [9, 39] représente la décision la plus importante rendue par un tribunal depuis la cause de la Banque TD [40] il y a plusieurs années, et elle s'intéressait à une politique appliquée dans une industrie critique sur le plan de la sécurité, qui employait des conducteurs d'autocars. L'ancienne politique de la Commission des droits de la personne était en vigueur au moment du licenciement de M. Milazzo en raison de son échec à un test de dépistage des drogues préalable à l'emploi, visant à prouver ses aptitudes à travailler aux États-Unis. Il avait précédemment travaillé pour l'entreprise et avait effectivement traversé la frontière, mais il n'avait pas été soumis au programme de dépistage aléatoire. L'entreprise avait ainsi enfreint la réglementation américaine. La Commission a demandé que le tribunal se réfère à sa nouvelle politique, et Coach Canada (la société mère d'Autocar), pour sa part, a demandé à ce que, dans le cas présent, le tribunal se réfère également à la nouvelle politique de l'entreprise, plus complète.

La politique de Coach Canada, examinée par le tribunal dans ce cas, s'appliquait à tous les employés. En vertu de celle-ci, on considère que tous les conducteurs et les mécaniciens (qui doivent tous effectuer des essais sur route) occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité, qu'ils travaillent ou non aux États-Unis. Cela inclut les conducteurs d'autobus scolaires et de transit. La politique impose un dépistage de tous les employés pour une raison valable et à la suite d'un accident. Les candidats à un poste critiques sur le plan de la sécurité doivent réussir un test de dépistage des drogues, et ils sont ensuite soumis à un dépistage aléatoire des drogues et de l'alcool.

Dans sa plainte présentée devant le tribunal, M. Milazzo soutenait qu'il avait été victime de discrimination, car l'entreprise avait perçu qu'il avait une dépendance à des substances psychoactives lorsqu'elle a mis fin à son emploi à la suite d'un résultat positif à un dépistage des drogues. Le tribunal a conclu que M. Milazzo ne s'était pas acquitté de son fardeau de la preuve pour établir qu'il souffrait d'une déficience, ou qu'il avait été perçu comme souffrant d'une déficience par Autocar, et sa plainte contre l'article 7 a fait l'objet d'un non-lieu.

En ce qui concerne la politique de l'entreprise examinée par le tribunal à ce moment-là, le tribunal a décidé que la politique de dépistage des drogues d'Autocar était discriminatoire envers les employés toxicomanes étant donné que toute personne obtenant un résultat positif au test n'était soit pas embauchée soit licenciée, et certaines de ces personnes étaient atteintes d'une déficience liée à l'usage de substances intoxicantes. Le tribunal a étudié l'exigence selon laquelle le fait qu'une personne n'ait pas de métabolites de drogues dans le corps représentait une exigence professionnelle justifiée pour les conducteurs d'autobus, compte tenu des trois critères de la Cour suprême, et il a conclu ce qui suit :

- Étant donné que l'objectif est la prévention de l'affaiblissement des facultés des employés, l'intention d'Autocar de favoriser la sécurité routière en prévenant l'affaiblissement des facultés d'un conducteur est rationnellement liée aux opérations offrant un transport par autobus.
- L'entreprise a plus que satisfait à l'exigence professionnelle justifiée dans l'adoption de sa politique en matière de dépistage des drogues, étant donné l'absence d'orientation fournie par Transports Canada et la nécessité de se conformer aux exigences américaines dans le cadre législatif canadien.
- Du point de vue de la nécessité raisonnable, l'analyse d'urine pour le dépistage de la présence de métabolites de cannabis aide à identifier les conducteurs qui présentent un risque élevé d'accident, et la

présence d'une politique de dépistage des drogues servira à dissuader au moins certains employés de consommer de l'alcool ou des drogues dans leur milieu de travail, d'une manière qui les mettrait ou mettrait les autres en danger.

- L'employeur a toutefois le devoir de prendre des mesures d'adaptation envers toute personne dont les résultats à un dépistage aléatoire ou préalable à l'emploi sont positifs **et** qui souffre d'un problème, en aiguillant cet employé pour qu'il soit évalué et en adoptant des mesures d'adaptation, tant qu'il n'en résulte pas une contrainte excessive.

L'entreprise a révisé la politique afin de permettre l'évaluation par un spécialiste en toxicomanie de toute personne ayant enfreint la politique et de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de tout individu dans cette situation dont on aura jugé qu'il présente un problème. Le dépistage de suivi représente une condition de poursuite de l'emploi pour les personnes qui enfreignent la politique de l'entreprise [9].

Le 28 janvier 2005, le tribunal a émis une décision ultérieure [39] qui confirme les énoncés suivants :

- Il a en fait étudié la politique de Coach Canada dans une plus large mesure pour rendre sa décision, ce qui a confirmé le dépistage aléatoire et préalable à l'emploi des drogues et de l'alcool pour les conducteurs d'autobus de toutes les catégories travaillant pour l'entreprise, et pas seulement ceux affectés aux routes américaines.
- Il n'a pas été nécessaire d'apporter des modifications à la définition de « poste critique sur le plan de la sécurité », et cette dernière peut comprendre les mécaniciens qui utilisent de temps en temps un autobus pour le tester (la Commission a requis que la définition de « poste critique sur le plan de la sécurité » ne s'applique qu'aux conducteurs « non soumis à une supervision régulière », ce qui signifierait que les mécaniciens ne pourraient être inclus dans cette définition).
- Étant donné que la portée de la cause était limitée aux postes critiques sur le plan de la sécurité, le tribunal n'a pas statué sur le fait que le dépistage d'autres employés soit raisonnablement nécessaire.
- Les dispositions d'une entente de la dernière chance, après qu'un individu a échoué à un test **et** est considéré comme ayant une dépendance, doivent laisser une certaine souplesse concernant les conséquences d'une seconde infraction et être déterminées sur la base des faits propres au cas — les termes « prendra fin » ont été changés en « pourrait prendre fin » pour ce qui est de la cessation automatique d'un emploi en pareil cas. La cessation d'emploi peut être justifiée, mais elle doit être conclue sur la base d'un cas particulier.
- Le concept d'adaptation a ses limites, et l'employeur n'est pas tenu à un processus de réadaptation interminable.

10.2 Politique de la Commission fédérale des droits de la personne sur le dépistage

Jusqu'à cette cause, la politique de la Commission en matière de dépistage (qui fixerait l'« orientation » des mesures que pourraient prendre les employeurs jusqu'à ce qu'un tribunal en décide autrement) était que le dépistage des drogues et de l'alcool pour une raison valable, à la suite d'un accident et pour un suivi était jugé acceptable (à condition de satisfaire à la norme de l'exigence professionnelle justifiée), tout comme le dépistage aléatoire de l'alcool dans le cas de postes critiques sur le plan de la sécurité. À ce moment-là, la politique de la Commission n'avait pas jugé acceptable le dépistage des drogues aléatoire ou préalable à l'emploi.

La Commission a noté que les personnes obtenant un résultat positif à des tests de dépistage devaient faire l'objet de mesures d'adaptation tant qu'il n'en résultait pas une contrainte excessive. Elle a aussi reconnu que les exploitants canadiens travaillant avec des conducteurs à destination des États-Unis devaient se conformer à la réglementation américaine, y compris au dépistage aléatoire, mais elle a déclaré que cette mesure ne pourrait être étendue aux conducteurs canadiens.

À la suite de la décision du tribunal, et eu égard aux décisions ultérieures, la politique de 2002 de la Commission [41] en matière de programmes de dépistage en milieu de travail a été révisée et réémise en octobre 2009 [10]. La Commission confirme que ce n'est pas la loi, mais que pour les employeurs soumis à la réglementation fédérale, la politique offre l'interprétation de la Commission en ce qui concerne les limites des droits de la personne pour ce qui est du dépistage. Elle confirme également l'obligation pour les employeurs de prendre des mesures d'adaptation envers tout candidat ou employé actuel obtenant un résultat positif à un dépistage et qui présente une dépendance aux drogues ou à l'alcool.

En bref, la politique de la Commission énonce que le dépistage serait acceptable dans les situations suivantes, à condition qu'il fasse partie d'un programme plus vaste d'évaluation médicale, de suivi et de soutien :

- un test de dépistage des drogues et de l'alcool « pour une raison valable » lorsque l'employé se présente au travail sans être apte à remplir ses fonctions et qu'il présente des signes évidents de consommation de substances;
- un test de dépistage des drogues et de l'alcool à la suite d'un incident ou d'un accident grave, s'il y a des signes évidents que l'employé peut y avoir contribué par ses actes ou omissions;
- à la suite d'un traitement contre la toxicomanie ou l'alcoolisme ou la divulgation d'un problème actuel d'abus de drogues ou de dépendance à une telle substance (elle note qu'en général, il incombe à un médecin ou à un spécialiste en toxicomanie de déterminer si un employé particulier doit passer des tests de suivi);
- sur une base aléatoire pour l'alcool, à condition que l'employé occupe un poste critique sur le plan de la sécurité.

En outre, les tests aléatoires ou préalables à l'emploi de dépistage de l'alcool et de drogues sont acceptables pour les **exploitants d'autobus commerciaux et les chauffeurs de camions**, à condition que l'employeur prenne des mesures d'adaptation pour les employés ayant une dépendance à la drogue. Les employeurs pourront peut-être justifier un test de dépistage aléatoire et préalable à l'emploi pour d'autres postes critiques sur le plan de la sécurité à condition qu'ils établissent que ce dépistage représente une exigence professionnelle justifiée.

10.3 Chiasson c. Kellogg, Brown and Root (KBR) dans le système des droits de la personne albertain

On s'est aussi appuyé sur cette deuxième cause [42] lorsque la Commission a révisé sa politique sur les tests de dépistage. Dans la première décision relative aux droits de la personne faisant référence à la décision rendue sur la cause Milazzo, la décision de KBR de retirer une offre d'emploi à un candidat pour un poste à haut risque sur le site d'un client a été confirmée. L'individu dont les résultats des tests se sont révélés positifs avait commencé à travailler, mais il était en période d'essai et la condition de son embauche incluait de réussir un test médical et de dépistage des drogues. L'individu a déclaré qu'il n'avait pas de problème et il n'existait pas de preuve de discrimination perçue. Il a toutefois admis être un utilisateur récréatif. Le groupe d'experts a étudié la situation à la lumière des critères de la Cour suprême à la recherche d'une exigence professionnelle justifiée. Bien que les mesures prises par l'entreprise aient été soutenues, le groupe d'experts a décidé que si le candidat avait établi la preuve d'une déficience, réelle ou perçue, le retrait d'une offre d'emploi aurait été discriminatoire et le troisième critère Meoirin [18] n'aurait pas été entièrement satisfait.

Décision de la Cour d'appel [43] : Cette cause a fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel de l'Alberta, laquelle a annulé la décision, alléguant qu'il existe des failles dans les tests de dépistage préalables à l'emploi dérivant du « fait que des résultats positifs à un test ne montrent pas un futur affaiblissement des facultés, ou même un futur affaiblissement probable des facultés au travail, pourtant le candidat dont les résultats des tests sont positifs n'est pas embauché » [traduction]. D'autres problèmes posés par le programme de l'entreprise tenaient au fait que tous les candidats étaient soumis à un test de dépistage, pas seulement ceux postulant des postes critiques sur le plan de la sécurité, et que le test de dépistage ne faisait pas partie d'un processus plus vaste d'évaluation de l'abus de drogues ou d'alcool (comme établi dans la décision rendue dans la cause Entrop [44]). La Cour a déclaré que l'interdiction de se présenter au travail avec les facultés affaiblies représentait une

inquiétude valable et indiscutable en matière de sûreté et de sécurité, et qu'il existe un « intérêt légitime à interdire la consommation de drogues au travail, car cette pratique est dangereuse et elle expose les employés à un risque accru d'accident ou de blessure » [traduction]. Mais il n'existait aucune preuve acceptée selon laquelle le test de dépistage préalable à l'emploi améliore la sécurité en milieu de travail.

La Cour a déclaré que l'entreprise contrevenait à la loi, et elle lui a ordonné de « réviser sa politique pour éliminer les tests de dépistage préalables à l'emploi ou, à défaut, si les tests de dépistage préalables à l'emploi sont jugés raisonnablement nécessaires pour décourager l'affaiblissement des facultés au travail » [traduction], elle a ordonné à l'entreprise d'« offrir un processus d'évaluation ou d'adaptation aux individus échouant un test de dépistage préalable à l'emploi » [traduction]. La Cour a noté que ces directives sont propres à la politique de KBR, et elle n'a pas tranché la question de savoir si d'autres politiques satisfaisaient à la norme en matière d'exigence professionnelle justifiée.

Révision de la Cour d'appel de l'Alberta [45] : Cette décision a été portée en appel devant la Cour d'appel de l'Alberta qui, dans une décision de décembre 2007, a unanimement soutenu la décision originale prise par le jury d'audition sur les droits de la personne. La discrimination fondée sur la perception d'une déficience peut représenter une infraction à la *Loi sur les droits de la personne*, mais étant donné que l'employeur n'a pas perçu que M. Chiasson était toxicomane, il n'existait pas de fondement pour faire valoir une discrimination sur la base d'une déficience perçue. En outre, lorsqu'elle a étudié l'environnement opérationnel de l'entreprise, la Cour a reconnu l'importance de la sécurité dans les environnements de travail dangereux, et elle a observé qu'« accorder la protection des droits de la personne à des situations pouvant mettre la vie des autres en danger défie toute logique. »

La Cour a fait référence aux preuves présentées lors de la première audience, lesquelles ont montré que les effets de la consommation de cannabis pouvaient parfois durer plusieurs jours, ce qui constitue un risque potentiel pour la sécurité dans un environnement opérationnel déjà à haut risque. La Cour a remarqué un lien clair entre la politique et ses objectifs (la sécurité) dans la mesure où elle s'applique aux consommateurs récréatifs de marijuana.

La Cour n'a pas statué sur les questions plus vastes relatives aux mesures d'adaptation envers un candidat atteint d'une dépendance, et elle a limité sa décision aux faits spécifiques propres à la situation de M. Chiasson — le fait qu'il soit un consommateur récréatif et qu'il ne présente pas de dépendance à la drogue. Par conséquent, si le candidat au poste obtient un résultat positif à un test de dépistage et a une dépendance à la drogue ou à l'alcool (une déficience), l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pourrait encore s'appliquer, bien qu'aucune orientation sur les obligations particulières de l'employeur envers un candidat dans cette situation n'ait été encore fournie.

Cour suprême : L'Alberta Human Rights and Citizenship Commission (Commission de la citoyenneté et des droits de la personne de l'Alberta) a demandé l'autorisation de faire appel de cette décision devant la Cour suprême du Canada. La Cour a rejeté la demande d'autorisation d'appel au printemps 2008. Les raisons de ces décisions ne sont jamais fournies. À ce titre, la décision de la Cour d'appel est maintenue dans ce cas.

10.4 Entrop c. Compagnie Pétrolière Impériale Ltée dans le système ontarien des droits de la personne

Cette cause [44] représente la décision judiciaire la plus complète en ce qui concerne une politique en milieu de travail et un programme de dépistage en date de 2000, et elle a jeté les bases de la politique fédérale en matière de droits de la personne et de plusieurs politiques provinciales dans ce domaine. Il s'agissait aussi de la première fois que le critère de la Cour suprême était utilisé dans l'examen d'une politique en milieu de travail. La Cour d'appel de l'Ontario a confirmé le droit de l'entreprise d'établir des normes ainsi que le droit de déclencher des mesures disciplinaires, bien qu'elle n'ait pas accepté la cessation d'emploi dans toutes les situations, déclarant qu'une évaluation au cas par cas des conséquences était nécessaire.

Le dépistage de l'alcool a été accepté pour une raison valable, à la suite d'un accident, dans le cas d'une certification (pour un poste critique sur le plan de la sécurité), sur une base aléatoire à la suite d'une affectation

et après le retour au travail. Bien que la Cour ait observé que le dépistage des drogues serait acceptable dans toutes les situations sauf dans une situation de dépistage aléatoire ou préalable à l'emploi, elle n'a pas statué (la plainte d'Entrop concernait la composante du dépistage de l'alcool de la politique). En d'autres termes, il semble que le dépistage soit acceptable, conformément à la décision originale de la Commission d'enquête, dans les circonstances suivantes : pour une raison valable, à la suite d'un accident et après le retour au travail/pour un test de suivi. La Cour a aussi appuyé le dépistage en tant que condition à la certification à un poste critique sur le plan de la sécurité pour les nouvelles embauches et les mutations du personnel actuel.

Dans le cadre de l'observation de la Cour sur le dépistage aléatoire et préalable à l'emploi, cette dernière a déclaré qu'étant donné qu'une analyse d'urine ne prouve pas un affaiblissement des facultés au moment du prélèvement de l'échantillon, cette analyse ne satisfait pas au critère d'exigence professionnelle justifiée de la Cour suprême dans ces situations. Même s'il ne s'agit pas d'une décision *per se*, ce commentaire a conduit certains employeurs à mettre en place un dépistage par fluide oral dans leurs programmes de dépistage aléatoire.

10.5 Lockerbie & Hole Industrial c. l'Alberta (droits de la personne)

Cette décision récente [46] confirme qu'aux fins des politiques en matière d'alcool et de drogues en milieu de travail, une entreprise qui établit des règles pour son site et demande des enquêtes sur des possibles infractions à ces règles, y compris un dépistage, n'est pas considérée comme « l'employeur » aux fins de la *Loi sur les droits de la personne* et des mesures d'adaptation. Dans ce cas, la Commission des droits de la personne a fait valoir qu'étant donné que Syncrude disposait de règles s'appliquant à tous les entrepreneurs et employés contractuels travaillant sur son site, elle était en fait « l'employeur » et, par conséquent, tenue de prendre des mesures d'adaptation envers tout travailleur pouvant présenter une dépendance. La Cour d'appel de l'Alberta n'était pas d'accord et a déclaré que ce n'était pas ce qui était prévu par la *Alberta Human Rights Act*.

10.6 Tendances en matière d'arbitrage

Dans les décisions arbitrales relatives à des programmes de dépistage, la tendance chez les arbitres est de tenter de trouver un compromis raisonnable entre les questions de sécurité publique et les droits des employés lorsqu'il s'agit de débattre des examens médicaux et du dépistage des drogues. Le fait que les mesures prises par l'employeur seraient considérées comme raisonnables ou non en fonction des circonstances représente une considération capitale. Les questions sont aussi souvent discutées dans le contexte des principes et lignes directrices en matière de droits de la personne.

Ces décisions sont propres à la politique de l'entreprise examinée dans chaque cas. Néanmoins, la tendance générale semble être d'autoriser le dépistage des drogues et de l'alcool pour les postes critiques sur le plan de la sécurité et/ou dans un environnement de travail critique sur le plan de la sécurité ou du risque pour une raison valable, et dans le cadre d'une enquête complète sur un incident ou un accident grave. Le dépistage a aussi été accepté en tant que condition d'affectation à un poste à risque plus élevé et au cas par cas après un retour au travail à la suite d'un traitement pour un problème ou en tant que condition à la continuité de l'emploi après une infraction (à déterminer au cas par cas). Aucune décision n'a été rendue sur le dépistage préalable à l'emploi, car les arbitres et les syndicats n'étaient pas compétents étant donné que le candidat n'est pas encore représenté par le syndicat.

À ce jour, de nombreuses décisions ont été rendues dans un certain nombre de cadres industriels, et elles soulignent les conclusions obtenues dans les décisions rendues dans le domaine des transports. Les décisions suivantes sont essentielles pour le secteur des transports et d'autres industries, et on les considère particulièrement pertinentes pour l'industrie nucléaire :

Trimac Transportation et le Transportation Communications International Union [47] : Le syndicat a contesté la politique d'une filiale de Trimac en ce qui concerne, en particulier, l'exigence en matière de dépistage aléatoire imposée aux conducteurs qui ne travaillent qu'au Canada. La plupart des opérations de Trimac étaient soumises au programme complet de dépistage réglementé par les États-Unis, et le syndicat n'a

pas contesté le dépistage pratiqué sur les conducteurs transfrontaliers. En outre, il n'a pas contesté non plus le reste de la politique de Trimac visant les conducteurs qui ne travaillent qu'au Canada (notamment les exigences de dépistage pour une raison valable/à la suite d'un accident, après un retour au travail et de suivi). Le syndicat a essayé de contester les exigences de l'entreprise relatives au dépistage préalable à l'emploi, et l'arbitre a confirmé qu'il n'était pas compétent pour rendre une décision. Néanmoins, le dépistage aléatoire imposé aux conducteurs non réglementés a été jugé inapplicable.

L'arbitre a indiqué dans sa décision qu'au moment de soupeser des intérêts concurrents (exigences des entreprises et intérêts privés), l'équilibre dépend des droits privés, sauf lorsqu'il existe des motifs raisonnables et probables de soupçonner un affaiblissement des facultés dû à l'alcool ou à la drogue ou une toxicomanie d'un employé dans le milieu de travail, et lorsqu'il n'y a pas de moyen moins intrusif de confirmer les soupçons. L'équilibre penche en faveur des droits de l'employeur quand ces deux conditions coexistent.

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) et les Travailleurs canadiens de l'automobile [48] :

Ce grief a été formulé à l'encontre de l'ensemble de la politique en matière d'alcool et de drogues de la CN, y compris les exigences de dépistage. Le syndicat a fait valoir qu'il devait exister un fondement législatif ou un consentement (convention collective) pour qu'un dépistage soit mis en place dans le milieu de travail du CN. L'arbitre Michel Picher a fait état de son désaccord et, en ce qui concerne les composantes relatives au dépistage de la politique, il a confirmé le dépistage en tant que condition d'affectation à un poste où la sûreté est importante, ainsi que pour une raison valable et à la suite d'un accident, à condition qu'il soit limité aux postes critiques sur le plan de la sécurité. Un dépistage inopiné peut représenter une condition de réintégration après une infraction à la politique, mais l'agent négociateur devrait participer à l'établissement des conditions. Un seuil de concentration pour le dépistage de l'alcool a été accepté à 0,04 % d'alcoolémie et étayé par des principes scientifiques, mais le fait de prendre des mesures pour des raisons de sécurité lorsqu'une personne obtient un résultat positif à des taux inférieurs ne l'a pas été. L'arbitre n'a pas appuyé la demande de dépistage des drogues après une absence autorisée de six mois ou plus, ni l'exigence de pratiquer un dépistage pour des postes qui ne sont pas critiques sur le plan de la sécurité. L'entreprise n'effectue pas de dépistage aléatoire, sauf pour les opérations transfrontalières, donc cette question n'a pas été présentée à l'arbitre.

C'est dans cette décision que l'arbitre a tenu compte du concept de travail critique sur le plan de la sécurité et qu'il a fait la déclaration suivante :

Selon l'opinion de cet arbitre, il s'agit du cadre privilégié pour une considération juste et réaliste de la question du dépistage des drogues et de l'alcool en milieu de travail en général, plus particulièrement dans une entreprise dont les activités sont très critiques sur le plan de la sécurité.

Tandis que le concept, consacré par l'usage traditionnel, de souveraineté d'un individu sur son propre corps demeure en tant que principe fondamental, il peut exister des circonstances dans lesquelles les intérêts de l'individu doivent céder à des intérêts concurrents, mais seulement dans la mesure nécessaire. Le compromis entre les intérêts est devenu un impératif de la société moderne : il est difficile de voir sur quelle base un individu responsable de surveiller une centrale nucléaire, de piloter un avion commercial ou de manœuvrer un train transportant des marchandises dangereuses dans des zones densément peuplées peut contester les intérêts commerciaux légitimes de son employeur visant à vérifier ses aptitudes physiques et mentales pour effectuer le travail attribué. Les attentes de la société et le bon sens n'exigent rien de moins. [traduction]

Une décision rendue en 2008 par le même arbitre a annulé la cessation d'emploi pour un résultat positif obtenu à un test de dépistage effectué à la suite d'un incident, suggérant que l'entreprise devrait utiliser une autre technologie pour déterminer un probable affaiblissement des facultés. Sur la base de cette décision, la CN a changé de technologie afin d'utiliser les tests de dépistage effectués au point de prélèvement pour une raison valable ou à la suite d'un incident et, si le résultat n'était pas négatif, un échantillon de fluide oral était prélevé et

envoyé à un laboratoire. Sur cette base, l'arbitre a confirmé les décisions portant sur la cessation d'emploi, y compris une cessation d'emploi à la suite d'un incident en 2009 [Inédit, 2008].

JD Irving (Sawmills Division) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier : Ce grief formulé devant l'arbitre Michel Picher visait des éléments clés de la politique de l'entreprise; cette politique a été confirmée avec quelques modifications de libellé. En effet, les programmes de dépistage des drogues préalables à l'emploi et de dépistage aléatoire de l'alcool de cette politique n'ont pas été contestés par le syndicat, et aucun commentaire n'a été fait par l'arbitre. Son programme de dépistage pour une raison valable et à la suite d'un incident a été confirmé pour les postes critiques sur le plan de la sécurité, et la définition de « critique sur le plan de la sécurité » a été considérablement élargie, dans la mesure où le degré de supervision n'a pas été considéré comme un facteur limitant les postes qui devraient se trouver dans cette catégorie. [Inédit, juillet 2002].

Weyerhaeuser et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés : Ce grief comportait deux étapes. Dans la première, le syndicat alléguait que les entreprises devaient disposer de la preuve d'un problème pour justifier la mise en œuvre de politiques et de programmes de dépistage. L'arbitre Colin Taylor a conclu, sur la base des décisions rendues précédemment, que dans une industrie dont les activités sont critiques sur le plan de la sécurité, une preuve préalable de l'existence d'un problème n'est pas une condition préliminaire à la mise en œuvre d'une politique :

Nul besoin qu'il existe le risque d'une catastrophe avant qu'un employeur ait de bonnes raisons d'adopter une politique de dépistage à titre de mesure de sécurité préventive, en particulier lorsque la politique fait partie d'une approche globale en matière de sécurité, de traitement et d'adaptation et qu'elle n'inclut pas de dépistage aléatoire [Inédit, avril 2004].

[traduction]

Dans sa décision de suivi, il a confirmé, après des modifications mineures, la politique complète de l'entreprise qui comprenait des dispositions en matière d'aide, ainsi qu'un dépistage pour une raison valable, à la suite d'un accident, d'un traitement ou d'une infraction et comme condition à une certification pour un poste critique sur le plan de la sécurité. [Inédit, août 2004]

Superior Propane et les Travailleurs canadiens de l'automobile : En janvier 2007, une décision détaillée a été rendue par l'arbitre Michel Picher sur la politique de Superior Propane : l'arbitre a confirmé que la politique, dans sa presque totalité, n'enfreignait pas la convention collective. Le dépistage des individus occupant un poste critique sur le plan de la sécurité pour une raison valable à la suite d'un accident a été confirmé. Cependant, le dépistage aléatoire de l'alcool n'a pas été confirmé sans fondement législatif ou consentement préalable du syndicat. L'arbitre n'a pas entendu les preuves sur les conséquences de la consommation d'alcool à des niveaux plus faibles, et il n'a pas appuyé l'exigence visant à démettre un chauffeur de camion citerne compressible à propane de ses fonctions s'il obtenait un taux d'alcoolémie inférieur à 0,04 à un test de dépistage de l'alcool. [Inédit, 2007]

L'Aéroport Pearson et l'Alliance de la Fonction publique du Canada : En juin 2007, l'arbitre Jane Devlin a rendu une décision détaillée sur la politique en matière d'alcool et de drogues de l'Aéroport Pearson de l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto (GTAA). La principale contestation portait sur la composante de dépistage de la politique. L'établissement de postes critiques sur le plan de la sécurité à l'aéroport a été confirmé, tout comme le dépistage à la suite d'un incident et pour une raison valable pour ces postes. Le dépistage a été aussi appuyé en tant que condition de retour au travail à la suite d'un traitement, à condition que le syndicat y participe. Il a également été confirmé en tant que condition de retour au travail à la suite d'une infraction, lorsqu'il est approprié et qu'il a été négocié entre les parties; les dispositions de motif valable de la convention collective devraient être satisfaites si la cessation d'emploi devait être confirmée pour infraction à la convention. Les mesures disciplinaires dans la même veine appliquées en cas de refus d'un dépistage sont justifiées, sous réserve que l'exigence pour motif valable de la convention collective soit satisfaite.

L'arbitre a reconnu qu'il n'était pas compétent pour rendre une décision en ce qui concerne le dépistage des candidats, mais il n'a pas confirmé le dépistage comme condition à une mutation à un poste critique sur le plan de la sécurité, à moins que l'offre n'ait pas été automatiquement retirée pour échec à un test de dépistage. Conformément à la décision de la Cour d'appel dans la cause Entrop, le dépistage aléatoire de l'alcool a été confirmé pour les postes critiques sur le plan de la sécurité étant donné que la GTAA a apporté des preuves d'un problème par des dépositions de témoins. L'arbitre n'a pas appuyé le dépistage aléatoire des drogues, principalement pour les mêmes raisons mentionnées dans la décision sur la cause Entrop (incapacité de lier le résultat du test de dépistage à un affaiblissement des facultés au moment où l'échantillon a été prélevé). D'autres aspects de la politique ont été soit confirmés soit non contestés. En particulier, le droit de l'employeur de confirmer la nécessité d'apporter des modifications aux fonctions d'un poste en raison de la prise de médicaments a été confirmé. La disposition de la politique selon laquelle toute personne occupant un poste critique sur le plan de la sécurité obtenant un résultat de 0,02 % d'alcoolémie ou supérieur à un test de dépistage est démise de ses fonctions pour des raisons de sécurité n'a pas été contestée. [Inédit, 2007]

Péto-Canada et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier : En août 2009, l'arbitre William Kaplan a rendu une décision arbitrale dans un cas où le syndicat contestait la mise en place d'un dépistage aléatoire de l'alcool pour les conducteurs de véhicules automobiles commerciaux travaillant en Ontario.

L'arbitre a observé que, bien que l'on ait constaté des incidents liés à l'alcool impliquant des conducteurs sur l'un des autres sites de l'entreprise, il n'y a eu aucun incident lié à l'alcool impliquant des conducteurs du site représenté par ce syndicat local. Il a conclu que la mise en œuvre d'un dépistage aléatoire de l'alcool était déraisonnable et injustifiée, et qu'elle enfreignait les dispositions sur les droits de l'employeur de la convention collective. [Inédit, 2009]

10.7 Décisions arbitrales portées en appel devant le système judiciaire

Goodyear Canada et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier [49] : En décembre 2007, la Cour d'appel du Québec a rendu une décision sur une cause d'arbitrage ayant commencé par la présentation d'un grief contre la politique en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise et, en particulier, sur la composante relative au dépistage. La Cour a examiné spécifiquement les exigences concernant le dépistage aléatoire en vertu de la politique. Dans ce cas, les individus occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité seraient sélectionnés de manière aléatoire, mais, contrairement à d'autres programmes, il faudrait toujours qu'il existe une raison valable de croire qu'une personne était sous l'effet de l'alcool ou d'autres drogues avant de pouvoir procéder au dépistage. Le juge a cité la décision relative au cas de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée c. Entrop et a conclu que le dépistage aléatoire était contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

La Compagnie Pétrolière Impériale Ltée et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier [50] : Une récente série de décisions a débuté par un grief déposé à l'encontre du programme de dépistage aléatoire de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée dans l'une de ses raffineries. L'arbitre a remarqué des précédents dans certaines décisions relatives aux droits de la personne, mais il a conclu que l'on dispose de protections supplémentaires dans un environnement syndiqué. Dans sa décision de décembre 2006, l'arbitre Picher a confirmé qu'un « modèle » canadien avait émergé relativement aux circonstances dans lesquelles le dépistage est acceptable au sein d'un contexte d'employés syndiqués. Ces circonstances comprendraient le dépistage pour une raison valable et à la suite d'un incident dans une industrie critique sur le plan de la sécurité dans le cadre d'une convention collective, ainsi que le dépistage en vertu d'un contrat de travail continu de réadaptation. Il a conclu que le dépistage aléatoire des drogues, même en ayant recours à une méthodologie indiquant un affaiblissement des facultés (en l'occurrence, l'analyse de fluide oral) n'était pas acceptable dans le contexte des dispositions en matière d'« équité et de dignité » de cette convention collective particulière.

Il a noté qu'il serait nécessaire qu'il existe une convention collective préalable ou une preuve de culture de la drogue hors de contrôle pour mettre en place un dépistage aléatoire des drogues dans un contexte d'employés syndiqués. Le dépistage aléatoire de l'alcool n'a pas fait l'objet de l'examen du groupe d'arbitrage. Cependant, une décision ultérieure rendue par le même arbitre dans la cause *Superior Propane Inc. c. Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile* (janvier 2007) a annulé le dépistage aléatoire de l'alcool dans un milieu de travail syndiqué pour les mêmes raisons (voir ci-dessus, paragraphe 10.6).

Cette décision concernant la *Compagnie Pétrolière Impériale Ltée* a fait l'objet d'un appel devant la Cour divisionnaire en Ontario. En janvier 2008, la Cour a confirmé la décision de l'arbitre. La cause a été portée en appel devant la Cour d'appel de l'Ontario, laquelle s'est concentrée sur le libellé de la convention collective sur le site de Nanticoke et a conclu qu'il était raisonnable que le conseil d'arbitrage statue que le programme de dépistage aléatoire de la *Compagnie Pétrolière Impériale Ltée* enfreignait les modalités spécifiques de la convention [51].

Le centre d'intérêt de la cause n'était pas le *Code des droits de la personne*, lequel était le sujet de la décision de la cause *Entrop* rendue auparavant. Pour un certain nombre de raisons, la Cour a conclu que le programme de dépistage aléatoire des drogues de la *Compagnie Pétrolière Impériale Ltée*, en l'absence d'une raison valable, enfreignait le libellé spécifique de la convention collective en matière de « respect et de dignité ». La Cour a aussi accepté un certain nombre des principales conclusions de l'arbitre, y compris le fait que la technologie actuelle d'analyse de fluide oral ne permettrait pas d'obtenir un résultat immédiat au test, contrairement à un alcootest. Pour une exactitude totale, l'échantillon de fluide oral doit être analysé en laboratoire, et les résultats de cette analyse peuvent ne pas être disponibles avant plusieurs jours.

La Cour n'a pas traité du dépistage aléatoire de l'alcool, en renvoyant à la décision relative au précédent cas *Entrop* qui a confirmé ce dépistage dans un milieu de travail critique sur le plan de la sécurité. Elle a reconnu la conclusion de l'arbitre qui confirmait le dépistage dans le « modèle » décrit précédemment. La décision n'a pas été portée en appel devant la Cour suprême.

Les Pâtes & Papier Irving, Limitée et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier : En novembre 2009, l'arbitre Milton a rendu une décision sur une contestation de la composante de dépistage aléatoire de l'alcool de la politique de l'entreprise. Le dépistage était requis pour les employés occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité à l'usine de papier Kraft à Saint John's, au Nouveau-Brunswick. L'ensemble de la politique de l'entreprise est identique dans d'autres opérations des Pâtes & Papier Irving, Limitée, et semblable aux programmes de la *Compagnie Pétrolière Impériale Ltée*, de l'Aéroport Pearson et de Petro-Canada, en ce qu'elle contient des mesures de dépistage dans un certain nombre de circonstances d'« enquête » [Inédit, 2009].

L'arbitre s'est beaucoup appuyé sur les décisions précédentes, et il a conclu que l'usine, en fonctionnement normal, constitue un environnement de travail dangereux. Toutefois, elle ne présente pas les mêmes dangers qu'une usine de produits chimiques ou que d'autres opérations « ultra-dangereuses »; il n'existait également aucune preuve présentée montrant un problème important d'alcool sur le site.

Il a conclu qu'il y a « ... un accroissement minime du risque de problèmes de sécurité liés à une exécution de tâches compromise par l'alcool à l'usine. » Il a également conclu que le faible taux de sélection annuel (10 %) ne permettrait d'identifier que rarement, voire jamais, un employé présentant une alcoolémie dépassant le seuil de concentration de 0,04 %, et il n'a donc vu aucun avantage concret à un programme de dépistage aléatoire. De même, les conséquences d'un dépistage sur la vie privée des employés sont significatives et disproportionnées par rapport à tout bénéfice obtenu grâce au programme. Par conséquent, le programme de dépistage aléatoire ne satisfait pas au critère raisonnable établi dans la décision sur le cas *KVP* qui constitue la base d'une révision arbitrale.

Le 17 septembre 2010, la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a cassé cette décision [52]. La Cour a statué qu'il existe un seuil — il se situe entre un milieu de travail dangereux tel que l'usine Irving et un environnement de bureau, par exemple — en-dessous duquel un employeur doit présenter un historique des

accidents afin de justifier une telle politique. La Cour a conclu qu'il n'était pas raisonnable de limiter ce seuil à des milieux de travail « ultra-dangereux », déclarant qu'il s'agit là d'une norme déraisonnablement élevée. La Cour a aussi jugé que le fait qu'il existe un risque de catastrophe pouvant survenir à l'usine pourrait justifier la mise en place d'une politique; il existe effectivement un avantage à appuyer la sécurité.

La technologie (alcootest) est très peu intrusive et limitée aux individus occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité.

J'estime que prévenir une seule catastrophe, pendant la durée d'exploitation de l'usine, suffirait pour en faire une politique raisonnable. [traduction]

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier a fait appel de la décision de la Cour devant la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick. La décision de la Cour d'appel [53] émise le 7 juillet 2011 a confirmé la décision de la Cour inférieure. Elle a jugé que la question fondamentale était la suivante :

La décision d'un employeur d'adopter une politique de dépistage aléatoire obligatoire de l'alcool à l'intention des employés occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité doit-elle être justifiée par des preuves suffisantes d'incidents liés à l'alcool dans le milieu de travail? [traduction]

La Cour a examiné la jurisprudence et n'a pas accepté que les arbitres aient rejeté en écrasante majorité le dépistage aléatoire obligatoire de l'alcool. Une fois qu'un milieu de travail est identifié comme dangereux par sa nature, il n'est pas nécessaire pour l'employeur d'établir l'existence d'un problème d'alcool pour mettre en œuvre un dépistage aléatoire de l'alcool. La cour a conclu que les droits des employés et de l'employeur font l'objet d'un compromis raisonnable lorsqu'un dépistage aléatoire de l'alcool est mis en place dans un milieu de travail dangereux par sa nature; le dépistage est effectué par alcootest, et il n'est pratiqué que sur des employés occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité. La Cour a indiqué qu'il serait logique de penser que tout raisonnement juridique applicable au dépistage aléatoire de l'alcool s'appliquerait de la même manière au dépistage aléatoire des drogues. Or, la jurisprudence en matière de dépistage des drogues s'avère plus problématique que les causes sur le dépistage aléatoire de l'alcool. Il est vrai que le dépistage des deux substances a un effet dissuasif, mais le dépistage des drogues ne mesure pas l'affaiblissement présent. Un test positif signifie seulement que l'employé a consommé de la drogue dans le passé. Par contre, le dépistage de l'alcool permet de détecter l'affaiblissement des facultés au travail et de réduire le risque que du travail soit effectué par des employés dont les facultés sont affaiblies. De plus, le dépistage de l'alcool par alcootest a toujours été considéré comme une atteinte minimale au regard du droit d'un employé à la vie privée et à une protection contre les fouilles abusives.

Cette cause renforce le point de vue selon lequel la présence de problèmes d'alcool antérieurs dans le lieu de travail ne serait pas nécessaire pour établir un programme obligatoire de dépistage aléatoire de l'alcool dans un milieu de travail ultra-dangereux comme les réacteurs nucléaires. Quant au dépistage aléatoire des drogues dans de tels milieux, la difficulté demeure l'atteinte d'un équilibre entre le droit d'un employeur d'adopter des politiques qui promeuvent la sûreté au travail, et le droit d'un employé à la vie privée ou à la protection contre la discrimination qui sont inscrits dans les lois sur les droits de la personne.

10.8 Sommaire des décisions

L'orientation juridique en matière de dépistage devient de plus en plus claire sur un certain nombre de fronts. Il n'existe, à l'heure actuelle, aucune loi fédérale ou provinciale qui interdirait spécifiquement le dépistage des drogues, et il n'y a pas eu de décisions de la Cour suprême dans ce domaine. Les entreprises doivent évaluer les répercussions de ces différentes décisions afin de déterminer une approche adéquate. Les lois sur les droits de la personne s'appliquent à tous, et les décisions accepteraient le dépistage dans

un certain nombre de situations, la principale limitation étant l'exigence pour le candidat et le dépistage aléatoire acceptable uniquement pour les postes critiques sur le plan de la sécurité, lorsqu'une exigence professionnelle justifiée peut être établie. Toutefois, plusieurs arbitres ont conclu qu'il peut être nécessaire de satisfaire à des normes plus élevées dans un contexte d'employés syndiqués, ce qui conduirait à limiter le dépistage pour une raison valable et à la suite d'un incident aux postes ou aux environnements de travail critiques sur le plan de la sécurité et à définir des conditions strictes à la mise en place d'un dépistage aléatoire.

Bien que chaque cas possède ses propres aspects, la tendance a été de juger le dépistage acceptable :

- dans le cadre d'une enquête sur une situation où une personne se trouvait dans l'incapacité d'exercer ses fonctions (raison valable), lorsque l'on constate des preuves que l'alcool ou la drogue peut être un facteur contributif; (postes critiques sur le plan de la sécurité seulement dans un contexte d'employés syndiqués);
- dans le cadre d'une enquête complète sur une situation d'accident/d'incident, sans raison valable, à condition que le dépistage ne soit pratiqué que sur les personnes dont les actes ou les omissions ont contribué à la situation; (postes critiques sur le plan de la sécurité seulement dans un contexte d'employés syndiqués);
- dans le cadre d'un programme de surveillance après un traitement afin de soutenir la poursuite d'un rétablissement, en général sur les conseils d'un spécialiste en toxicomanie ou d'un programme de traitement;
- au cas par cas, en tant que condition de retour au travail après une infraction à une politique ou sur la base d'un suivi continu;
- en tant que condition d'une « certification » ou de la qualification à un poste plus élevé pour les personnes récemment embauchées et les employés actuels mutés au poste en question;
- sur une base aléatoire, pour les postes critiques sur le plan de la sécurité, dans un contexte non syndiqué, à condition qu'une exigence professionnelle justifiée puisse être établie;
- sur une base aléatoire dans un contexte d'employés syndiqués, à condition que le milieu de travail soit dangereux par sa nature, et qu'on utilise un alcootest pour procéder au dépistage des employés occupant des postes critiques sur le plan de la sécurité. (Il faut noter que le dépistage aléatoire des drogues n'a pas été confirmé par les cours dans cette situation);
- si une personne obtient un résultat positif à un dépistage et souffre d'une dépendance, il est obligatoire de prendre des mesures d'adaptation, dans les limites de la *Loi sur les droits de la personne*.

Il n'y a pas d'orientation claire sur la technologie de dépistage à utiliser. La Commission fédérale autorise le dépistage des drogues par l'analyse d'urine, tandis que la Cour d'appel de l'Ontario a demandé d'avoir recours à une autre technologie pour le dépistage aléatoire des drogues, qui permettrait d'indiquer un affaiblissement des facultés au travail, et un arbitre a suggéré que l'analyse de fluide oral devrait être utilisée dans d'autres situations de dépistage, pas uniquement lors d'un dépistage aléatoire.

11.0 Le point de vue de l'industrie nucléaire

11.1 La réglementation américaine de l'énergie nucléaire

La réglementation établie par la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis (U.S. NRC) a fixé les exigences d'un programme visant à déterminer la capacité d'une personne à exercer ses

fonctions à l'intention de tous les détenteurs de permis autorisés à construire ou à exploiter des réacteurs nucléaires de puissance. Le programme se concentre sur l'alcool et d'autres drogues et il s'assure que l'environnement de travail est exempt de drogues et de leurs effets, favorisant ainsi la santé et la sécurité publiques. Il se fonde sur des exigences en matière de dépistage s'appliquant aux candidats avant qu'un accès sans escorte leur soit accordé ou qu'ils soient affectés à des activités faisant l'objet de la réglementation. Le personnel est ensuite soumis à un dépistage pour une raison valable et à la suite d'un incident, à un dépistage aléatoire et après le retour au travail, ainsi qu'un dépistage inopiné pendant trois ans, après la réintégration à l'obtention de résultats positifs à un dépistage. Il faut offrir des programmes d'aide aux employés, sensibiliser les travailleurs et donner de la formation aux superviseurs qui recommandent quels employés devraient être soumis à un dépistage (*Code des réglementations fédérales 10*, Parties 2 et 26, Commission de réglementation de l'énergie nucléaire).

Un résumé de la réglementation se trouve à l'annexe 3.

De plus, on trouvera un aperçu des statistiques en matière de dépistage de l'alcool et des drogues fournies par la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis à l'annexe 4.

11.2 Comité sénatorial permanent de l'Énergie, de l'Environnement et des Ressources naturelles

Ce comité a étudié la culture en matière de sûreté dans les installations nucléaires canadiennes et a formulé les recommandations provisoires suivantes en juin 2001 [54] :

Le Comité recommande qu'au nom de la sécurité du public le gouvernement de l'Ontario et le gouvernement fédéral examinent la possibilité d'apporter aux lois sur les droits de la personne des modifications qui permettraient de soumettre à des tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues les personnes qui travaillent dans des domaines où la sécurité du public est en jeu. En attendant, le Comité recommande que les représentants syndicaux et patronaux à OPG donnent la priorité à la création d'un programme de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues qui ne contrevienne pas aux lois en vigueur.
[traduction]

Le Comité a remarqué qu'il semblait qu'Ontario Power Generation (OPG) avait accompli certains progrès en ce qui concerne l'établissement d'une culture en matière de sûreté sur ses centrales nucléaires, mais il est tout aussi clair qu'elle doit poursuivre ses efforts pour atteindre cet objectif capital. Un autre aspect de la culture en matière de sûreté discuté pendant l'étude du Comité était la question d'un programme visant à déterminer la capacité d'une personne à exercer ses fonctions. Cela impliquerait de pratiquer un dépistage des drogues et de l'alcool sur les personnes travaillant dans des composantes essentielles de la centrale afin de déterminer si elles sont en mesure d'exercer leurs fonctions. Des preuves de consommation d'alcool et de drogues à la centrale de Pickering ont été rendues publiques en 1996 lorsqu'un groupe de citoyens, invoquant la *Loi sur l'accès à l'information* de l'Ontario a obtenu les rapports de cinq incidents dans lesquels des canettes de bière vides, une bouteille d'alcool, des accessoires facilitant la consommation de drogues et de la marijuana ont été trouvés dans la centrale et ont été signalés à la Commission de contrôle de l'énergie atomique (de l'époque, aujourd'hui la Commission canadienne de sûreté nucléaire). Aucun programme obligatoire de dépistage n'était ou n'est actuellement en place dans une quelconque centrale nucléaire canadienne.

Les représentants du Syndicat des travailleurs et des travailleuses du secteur énergétique ont déclaré au comité que [54]:

... le syndicat est favorable à un dépistage de la consommation de drogues et d'alcool qui se conforme aux lois applicables en la matière, c'est-à-dire qui assure aux employés une protection de leur vie privée et un respect de leurs droits humains (comme en ont tous les citoyens) et qui fasse partie d'un programme de traitement axé sur la résolution des problèmes réels qui se posent en milieu de travail. Il ne peut légalement appuyer une politique quelconque qui violerait les lois en vigueur sur la protection des droits de la personne. [traduction]

Le syndicat a fait référence à une décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans laquelle la Cour a établi les interdictions prévues par la loi en matière de dépistage des drogues en milieu de travail découlant de la législation sur les droits de la personne. Le syndicat a informé le Comité que :

Dans l'affaire Entrop c. la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, la Cour d'appel a statué que tant les tests de dépistage des drogues préalables à l'emploi que les tests de dépistage aléatoire des employés constituent une infraction au Code des droits de la personne de l'Ontario, qui à cet égard ne diffère pas de la Loi canadienne sur les droits de la personne. [traduction]

Le rapport du Sénat indiquait que la Cour a soutenu que le dépistage des drogues (par analyse d'urine) ne mesurait pas nécessairement un affaiblissement actuel des facultés, mais qu'il pouvait représenter une consommation passée, tandis que le dépistage de l'alcool pourrait être autorisé si les conséquences de l'échec à un test de dépistage n'incluaient pas un licenciement automatique et comprenaient une aide aux personnes handicapées. Le rapport concluait ce qui suit :

Il semble bien qu'en dépit de l'importance des tests visant à déterminer la capacité d'une personne d'exercer ses fonctions, les lois actuelles limitent considérablement les mesures qui peuvent être prises. [traduction]

Remarque :

Depuis ce rapport provisoire, le Tribunal fédéral des droits de la personne a statué sur la cause Autocar Connaisseur et sa révision ultérieure de la politique en matière de dépistage de cette entreprise indique clairement qu'il ne sera pas nécessaire d'apporter des modifications à la *Loi sur les droits de la personne* pour mettre en place un dépistage, y compris un dépistage aléatoire, dans un environnement de travail critique sur le plan de la sécurité. La cause et la politique ont été décrits ci-dessus dans le présent rapport.

12.0 Conclusions et recommandations

Tout programme conçu pour traiter des questions de la consommation d'alcool ou de drogues dans l'industrie nucléaire représenterait une composante importante des programmes de sécurité et de santé en milieu de travail et de détermination de la capacité d'une personne à exercer ses fonctions. Les décisions ont indiqué qu'il n'était pas nécessaire d'établir la preuve d'un problème en guise de justification pour mettre en œuvre des politiques dans une industrie critique sur le plan de la sécurité (sauf si le dépistage aléatoire était envisagé dans un contexte d'employés syndiqués). Les entreprises réalisant des opérations critiques sur le plan de la sécurité au Canada disposent de politiques depuis de nombreuses années, notamment le secteur des transports, de l'exploitation minière, les secteurs pétrolier et gazier, des services publics, de la construction, de la fabrication ainsi que d'autres secteurs.

Il existe une quantité considérable de travaux de recherche disponibles sur les conséquences de l'alcool et d'autres drogues sur le rendement des individus en milieu de travail. Des obligations de diligence raisonnable relatives à la sûreté incombant aux employés et aux travailleurs contractuels suggèrent que les employeurs devraient être clairs pour ce qui est de leurs attentes en matière de consommation et de possession d'alcool et d'autres drogues. Des modifications apportées aux exigences du *Code criminel* (projet de loi C 45) considèrent désormais que les employeurs et leurs représentants doivent être proactifs dans la prise de toutes les mesures responsables pour assurer la sécurité du milieu de travail. Parallèlement, la législation sur les droits de la personne et les décisions judiciaires liées à celle-ci confirment l'obligation d'adopter des mesures d'adaptation envers les individus ayant une dépendance à l'alcool ou à la drogue, y compris les employés obtenant un résultat positif à un dépistage dans le cadre de la politique de l'entreprise. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique, dans sa décision sur la cause d'Oak Bay, a renforcé le fait que les programmes doivent trouver des compromis lorsqu'il s'agit de satisfaire aux obligations en matière de sûreté et de droits de la personne.

La meilleure façon de respecter ces exigences est d'établir une politique écrite et bénéficiant d'une bonne communication, soutenue par des mesures d'éducation des employés, un accès à des programmes d'aide, une formation des superviseurs pour les aider à assumer leur rôle dans le cadre de la politique, une gamme d'outils permettant d'identifier une infraction et la détermination de conséquences claires en cas d'infraction confirmée. Le processus commence par l'évaluation des besoins opérationnels, afin qu'une politique et un programme de mise en place puissent être conçus pour répondre aux besoins identifiés de l'organisation.

Étant donné que le dépistage des drogues et de l'alcool constitue une composante de la politique dans d'autres industries critiques sur le plan de la sécurité, l'industrie de l'énergie nucléaire devrait elle aussi revoir la situation judiciaire actuelle en matière de dépistage et évaluer dans quelle mesure et de quelle manière celui-ci jouerait un rôle dans cette industrie. Si le dépistage devait jouer un rôle, l'industrie devra alors déterminer quels individus seront soumis à un dépistage et dans quelles circonstances. Seules les procédures et les normes techniques les plus élevées devraient être utilisées dans n'importe quel programme de dépistage, et ces dernières ont été bien établies au Canada.

Au vu de la nature des installations de réacteurs nucléaires de puissance du Canada, il est probable que ces programmes comporteraient de nombreuses composantes semblables d'un site à l'autre. Cependant, ces programmes contiendront également certaines différences reflétant les besoins particuliers de chaque milieu de travail. Dans chaque organisation, la politique découlant de ces programmes devrait être considérée comme une réponse **raisonnable** et **responsable** à ces besoins énoncés et devrait représenter un compromis approprié entre la santé et la sécurité (diligence raisonnable) et le respect des droits et de la vie privée des individus. Cela signifie qu'il faut trouver un équilibre entre les mesures de contrôle ou de dissuasion de la consommation (normes claires, outils d'enquête et conséquences/mesures disciplinaires) et les mesures de prévention (éducation, formation et aide aux employés). Le dépistage des drogues et de l'alcool a été mis en place dans un nombre important de milieux de travail au Canada et en particulier dans les secteurs à risque plus élevé, mais ces programmes ne sont défendables que s'ils font partie d'une approche globale, et que les normes les plus élevées sont utilisées dans le processus de dépistage.

Références

1. Brands, B., B. Sproule et J. Marsham. *Drugs and Drug Abuse: A Reference Text*, 3^e éd., Centre de toxicomanie et de santé mentale, Fondation de la recherche sur la toxicomanie, 1998.
2. Moskowitz, H., M. Burns, D. Fiorentino, A. Smiley et P. Zador. *Driver Characteristics and Impairment at Various BACs*, États-Unis, Department of Transportation (US DOT), National Highway Traffic Safety Administration, rapport n° DOT HS 809 075 (août 2000). En ligne : http://www.nhtsa.gov/people/injury/research/pub/impaired_driving/BAC/index.html
3. Burns, M. et D. Fiorentino. *The Effects of Low BACs on Driving Performance; A Review of Experimental Studies of Low BAC Effects on Skills Performance*, Southern California Research Institute, Compte rendu de la 16^e International Conference on Alcohol Drugs and Traffic Safety (ICADTS), 2002. En ligne : <http://www.icadts.org/coreports/TRBLowBACWorkshop.pdf#page=23>
4. Leirer V.O., J.A. [Yesavage et D.G. Morrow](#). « Marijuana Carry-Over Effects on Aircraft Pilot Performance », *Aviation, Space and Environmental Medicine*, vol. 62, n° 3 (mars 1991), p. 221-227.
5. Moskowitz, H. « Marijuana and driving », *Accident Analysis and Prevention*, vol. 17, n° 4 (août 1985), p. 323-345.
6. Ramaekers, J.G., C.T.J Lamers, H.W.J. Robbe et J.F O'Hanlon. *Low doses of marijuana and alcohol severely impair driving when taken together*, Université de Maastricht, Brain and Behaviour Institute, Experimental Psychopharmacology Unit; publié par l'International Counsel on Alcohol, Drugs and Traffic Safety, mai 2000. Commandité par le National Highway Traffic Safety Administration (NHTSA). En ligne : <http://www.icadts.org/proceedings/2000/icadts2000-153.pdf>
7. Organe international de contrôle des stupéfiants. *Analyse de la situation mondiale : Amérique du Nord*, rapport 2010 de l'OICS, chapitre III, p. 68-78.
8. Santé Canada. *Enquête de surveillance canadienne de la consommation d'alcool et de drogues de 2009*, 2010. En ligne : http://www.hc-sc.gc.ca/hc-ps/drugs-drogues/stat/_2009/tables-tableaux-fra.php.
9. *Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc.*, Tribunal canadien des droits de la personne, 2003 TCDP 37, 6 novembre 2003. En ligne : <http://www.canlii.org/fr/ca/tcdp/doc/2003/2003tcdp37/2003tcdp37.html>
10. Commission canadienne des droits de la personne. *Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage d'alcool et de drogues*, octobre 2009. En ligne : http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/padt_pdda_fra.pdf
11. Saskatchewan. « The Mines Regulations », *Occupational Health and Safety Act, 1993*, chapitre O-1.1, règl. 2 (en vigueur le 16 juillet 2003), Regina, Queen's Printer, 2003. En ligne : <http://www.qp.gov.sk.ca/documents/english/Regulations/Regulations/O1-1r2.pdf>
12. Construction Owners Association of Alberta. *Canadian Model for Providing a Safe Workplace: A Best Practice of the Construction Owners Association of Alberta*, version 2, 1^{er} octobre 2010. En ligne : <http://www.coaa.ab.ca/LinkClick.aspx?fileticket=P5EVhKd7bUQ%3d&tabid=90>
13. Construction Labour Relations Alberta et United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Alberta Regional Council. *Rapid Site Access Program: Procedural Rules (A proposed alternative to site access testing)*, 19 juin 2006, modifié le 5 février 2009. En ligne : <http://www.clra.org/docs/rsap/RSAP%20Procedural%20Rules%20amended%20Feb-4-2009.pdf>

14. *Canadien National c. les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile et les Travailleurs unis des transports*, devant l'arbitre Michel Picher, 18 juillet 2000.
15. *Canadien National c. les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile*, devant l'arbitre Michel Picher, 26 avril 2010, p. 13.
16. Canada. Ministère de la Justice. *Un guide en langage simple : Modifications apportées par le projet de loi C-45 aux dispositions du Code criminel sur la responsabilité pénale des organisations*, 2009. En ligne : <http://www.justice.gc.ca/fra/min-dept/pub/c45/c45.pdf>.

De plus, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a publié un aperçu utile, que l'on trouve en ligne à l'adresse suivante : <http://www.cchst.ca/oshanswers/legisl/billc45.html>.
17. *Oak Bay Marina Ltd. (Painter's Lodge) v. British Columbia (Human Rights Commission) et Robert Gordy*, British Columbia Court of Appeal, 10 septembre 2002. En ligne : http://onlinedb.lancasterhouse.com/images/up-OakBayMarina_v_BC.pdf
18. *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU : Meiorin*, Cour suprême du Canada, n° du greffe 26274, 9 septembre 1999. En ligne : <http://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1999/1999canlii652/1999canlii652.pdf>.
19. *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights): Grismer*, Cour suprême du Canada, n° du greffe 26481, 16 décembre 1999. En ligne : <http://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1999/1999canlii646/1999canlii646.pdf>.
20. *Martin Entrop et Commission ontarienne des droits de la personne c. Compagnie pétrolière imperiale Limitée*, Cour d'appel de l'Ontario, dossier C29762, 21 juillet 2000. À l'égard du Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, c. H.19, avec l'intervention de l'Association canadienne des libertés civiles. <http://www.ontariocourts.on.ca/decisions/2000/july/entrop.htm>
21. *Canadien National c. les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile et les Travailleurs unis des transports*, devant l'arbitre Michel Picher, 18 juillet 2000.
22. *KVP Co. Ltd and Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537 : Robinson*. Conseil arbitral de l'Ontario, 16 L.A.C. 73, 30 mai 1965. En ligne : http://onlinedb.lancasterhouse.com/images/up-Robinson_KVP.pdf
23. *DuPont Canada Inc, installation de Maitland, c. le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 28-0*, devant l'arbitre Pam Picher, 28 mars 2002.
24. *Autorité aéroportuaire du Grand Toronto (AAGT) c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 0004*, devant l'arbitre Jane Devlin, 28 juin 2007.
25. États-Unis. Department of Transportation (US DOT). « Substance Abuse Professionals and the Return to Duty Process », *Procedures for Transportation Workplace Drug and Alcohol Testing Programs*, règlement 49 CFR, partie 40, sous-partie O, 1^{er} octobre 2010, p. 60-65. En ligne : http://www.dot.gov/ost/dapc/NEW_DOCS/PART40.pdf
26. Alberta Human Rights and Citizenship Commission. *Drug and Alcohol Dependencies in Alberta Workplaces: Information Sheet*, février 2009. En ligne : http://www.albertahumanrights.ab.ca/DrugAlcoholDependencies_PW.pdf

27. Normand, J., R.O. Lempert et C.P. O'Brien. *Under the Influence? Drugs and the American Work Force*, National Research Council/Institute of Medicine, 1994. En ligne : <http://www.nap.edu/openbook.php?isbn=0309048850>
28. Moskowitz, H.A., M.M. Burns et S.A.Ferguson. « Police officers detection of breath odors from alcohol ingestion », *Accident Analysis and Prevention*, vol. 31 (1999), p.175-80.
29. Eliany, M., et B. Rush. « How Effective are Alcohol and Other Drug Prevention and Treatment Programs? », *A Review of Evaluation Studies : A Canada's drug strategy baseline report*, Santé et Bien-être social Canada, vol. 106 (1992), p. 36-37.
30. Barnett, L., R. MacKay et D. Valiquet. *Projet de loi C-2: Loi modifiant le Code criminel et d'autres lois en conséquence*, Bibliothèque du Parlement, Service d'information et de recherche parlementaires, Lois du Canada 2008, c.6, LS-565F, 2 juillet 2008. En ligne : <http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/LegislativeSummaries/39/2/c2-f.pdf>
31. Feinauer, D.M. et S.J. Havlovic, S.J. « Drug Testing as a Strategy to Reduce Occupational Accidents: A Logitudinal Analysis », *Journal of Safety Research*, vol. 24, n° 1 (1993), p. 1-7.
32. Brady, J.E., S.P. Baker, C. DiMaggio, M.L. McCarthy, G.W. Rebok et G. Li. « Effectiveness of Mandatory Alcohol Testing Programs in Reducing Alcohol Involvement in Fatal Motor Carrier Crashes », *American Journal of Epidemiology*, vol.170, n° 6 (2009), p. 775-782. En ligne : <http://aje.oxfordjournals.org/content/early/2009/08/19/aje.kwp202.full.pdf>
33. Quest Diagnostics Incorporated. *Drug Testing Index*, 2009. En ligne : http://www.questdiagnostics.com/employersolutions/dti/2010_09/dti_index.html
34. On utilise actuellement deux laboratoires agréés par le DHHS pour les programmes réglementés et non réglementés au Canada : [Maxxam Analytics Inc.](#), à Mississauga, en Ontario, et les [Laboratoires médicaux Gamma-Dynacare](#), à London, en Ontario.
35. Department of Health and Human Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration. « Proposed Revisions to Mandatory Guidelines for Federal Workplace Drug Testing Programs ». *Federal Register*, vol. 69, n° 71 (mardi, 13 avril 2004), avis, page 19673.
36. Roadside Testing Assessment, Rosita-2. European Union Project. En ligne : <http://www.rosita.org/>

Veuillez également consulter le site Web du projet DRUID (European Integrated Project Driving under the Influence of Drugs, Alcohol and Medicines), à l'adresse suivante : http://www.druid-project.eu/cln_007/sid_2157BA95B759BF2721EB2456B8803C76/Druid/EN/home/homepage_node.html?_nnn=true
37. États-Unis. Department of Transportation (US DOT). « Medical Review Officers and the Verification Process », *Procedures for Transportation Workplace Drug and Alcohol Testing Programs*, règlement 49 CFR, partie 40, sous-partie G, 2010. En ligne : http://www.dot.gov/ost/dapc/NEW_DOCS/part40.html
38. Les renseignements contenus dans ce document ne constituent pas un avis juridique; ils sont fournis à titre d'information seulement et on ne devrait pas s'y fier comme conseils juridiques.
39. *Salvatore Milazzo c. Autocar Connaisseur Inc. et Motor Coach Canada*, Tribunal canadien des droits de la personne, 2005 CHRT 5. En ligne : <http://chrt-tcdp.gc.ca/aspinc/search/vhtml-fra.asp?doid=947&lg=f&isruling=0>.

40. *Commission canadienne des droits de la personnes et al. c. Banque Toronto-Dominion*, Tribunal canadien des droits de la personne, 163 DLR (4e) 193, 16 août 1994.
41. Commission canadienne des droits de la personne. *Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage d'alcool et de drogues*, 11 juin 2002. En ligne : <http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/poldrgalcf.pdf>
42. *John Chiasson v. Kellogg, Brown & Root (Canada) Company (Halliburton Group Canada Inc.)*, Human Rights and Citizenship Commission, Human Rights Panel of Alberta, dossier n° N2002/10/0224 (2005). En ligne : <http://www.albertahumanrights.ab.ca/ChiassonJohn060705Pa.pdf>
43. *Kellogg, Brown and Root Canada c. (Alberta) Information and Privacy Commissioner*, Court of Queen's Bench of Alberta, ABQB 499, dossier n° 0603 12633, 30 juillet 2007. En ligne : <http://www.albertacourts.ab.ca/jdb/2003-/qb/civil/2007/2007abqb0499.pdf>
44. *Entrop c. la Compagnie pétrolière Impériale Ltée*, Cour d'appel de l'Ontario, dossier C29762, 21 juillet 2000. En ligne : <http://www.ontariocourts.on.ca/decisions/2000/july/entrop.htm>
45. *Alberta (Human Rights and Citizenship Commission) v. Kellogg Brown & Root (Canada) Company*, The Court of Appeal of Alberta, 2007 ABCA 426, dossier n° 0601-0281-AC, 28 décembre 2007. En ligne : http://onlinedb.lancasterhouse.com/images/up-ABCA_KelloggRoot.pdf
46. *Lockerbie & Hole Industrial Inc. v. Alberta (Human Rights and Citizenship Commission, Director)*, The Court of Appeal of Alberta, 2011 ABCA 3, dossier n° 0903-0239-AC, 11 janvier 2011. En ligne : <http://www.albertacourts.ab.ca/jdb/2003-/ca/civil/2011/2011abca0003.pdf>
47. *Transportation Communications Union v. Trimac Transportation Services – Bulk Systems*, 74 L.A.C. (4th) 444 (Burkett), 1998.
48. *Canadien National c. les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile et les Travailleurs unis des transports*, devant l'arbitre Michel Picher, 18 juillet 2000.
49. *Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada Inc*, Cour d'appel du Québec, QCCA 1686, greffe de Montréal, n° 500-09-016696-064. Devant l'arbitre Denis Tremblay. En ligne, effectuer une recherche avec « Goodyear » sur la page HTML suivante : <http://www.jugements.qc.ca/php/resultat.php?liste=54904982>
50. *La Compagnie Pétrolière Impériale Ltée c. le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 900*, devant l'arbitre Michel G. Picher, 2006. En ligne : <http://www.lancasterhouse.com/decisions/2006/dec/Picher-ImperialOil.pdf>
51. *Imperial Oil Limited v. Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada, Local 900*, Cour d'appel de l'Ontario, 2009 ONCA 420, dossier n° C49198, 22 mai 2009. En ligne : <http://www.ontariocourts.on.ca/decisions/2009/may/2009ONCA0420.pdf>
52. *Pâtes & Papier Irving, Limitée c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30*, Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick, 2010 NBQB 294, 17 septembre 2010. En ligne : <http://www.canlii.org/en/nb/nbqb/doc/2010/2010nbqb294/2010nbqb294.html>
53. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. les Pâtes & Papier Irving, Limitée*, Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, 2011 NBCA 58, 7 juillet 2011. En ligne : <http://www.gnb.ca/cour/03COA1/Decisions/2011/July/20110707CUPEvIrving133-10-CA.pdf>

54. Le Comité sénatorial permanent de l'énergie, de l'environnement et des ressources naturelles. *Les réacteurs nucléaires canadiens : quel est le niveau suffisant de sûreté?* Rapport intérimaire, juin 2001. En ligne : <http://www.parl.gc.ca/Content/SEN/Committee/371/ENRG/REP/repintjun01-f.htm>.
55. U.S. Nuclear Regulatory Commission. *Fitness for Duty Programs: Performance Reports*, 2011. En ligne : <http://www.nrc.gov/reactors/operating/ops-experience/fitness-for-duty-programs/performance-reports.html>

Liste des acronymes

AVE	Analyse de la validité d'un échantillon
C.-B.	Colombie-Britannique
CFR	Code of Federal Regulations of the United States Nuclear Regulatory Commission (Code des règlements fédéraux de la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis)
CPG	Chromatographie en phase gazeuse
CN	Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
CPI	Compagnie Pétrolière Impériale Ltée
DHHS	Department of Health and Human Services (Département des la Santé et des Services à la personne des États-Unis)
DOT	Department of Transportation of the United States (Département des Transports des États-Unis)
É.-U.	États-Unis
EPJ	Exigence professionnelle justifiée
GTAA	Autorité aéroportuaire du Grand Toronto
KBR	Kellogg, Brown and Root (Oil & Gas Technology Company)
KVP	KVP Co. Ltd (1965)
MDA	3,4-méthylènedioxyamphétamine
MDEA	3,4-méthylènedioxy- <i>N</i> -Éthylamphétamine
MDMA	3,4-Méthylènedioxyméthamphétamine (ecstasy)
ME	Médecin examinateur
ng/ml	Nanogramme par millilitre
NHTSA	National Highway Traffic Safety Administration (Administration de nationale de la sécurité routière des États-Unis)
OPG	Ontario Power Generation
PAE	Programme d'aide aux employés
PCP	Phéncyclidine

SM	Spectrométrie de masse
ST	Spécialiste en toxicomanie
SUT	Syndicat uni du transport
TA	Taux d'alcoolémie
TCPS	Travailleurs critiques sur le plan de la sécurité
THC	Tétrahydrocannabinol
TPP	Test au point de prélèvement
TTC	Toronto Transit Commission

Annexe 1 : Drogues et seuils de concentration pour le dépistage par analyse d'urine

(fixés par le Department of Human Services des É.-U. pour les programmes réglementés)

Drogue	Niveaux du test initial (ng/ml)	Niveaux du test de confirmation (ng/ml)*
Marijuana	50	15
Cocaïne	150	100
Produits opiacés	2 000	
Morphine		2 000
Codéine		2 000
6-Acétylmorphine	10	10
OxyContin**	300	300
Phéncyclidine (PCP)	25	25
Amphétamines	500	250
Méthamphétamine		250
MDMA	500	250
MDA		250
MDEA		250

* ng/ml = nanogrammes par millilitre (1 nanogramme représente un milliardième de gramme); 1 ml représente un millième de litre

** L'OxyContin ne fait pas partie du programme réglementé actuel, mais il a été ajouté par nombre d'employeurs non réglementés dans leur programme de dépistage.

Drogues et seuils de concentration pour le dépistage par analyse de fluide oral
(proposés par le Department of Health and Human Services des É.-U. pour les programmes réglementés)**

Drogue	Niveaux du test initial (ng/ml)* proposés par le DHHS en 2004	Niveaux du test de confirmation (ng/ml) proposés par le DHHS
THC parent	4	2
Cocaïne	20	8
Produits opiacés	40	
Morphine		40
Codéine		40
6-Acétylemorphine		4
OxyContin		s.o.
Phéncyclidine (PCP)	10	10
Amphétamines	50	50
Méthamphétamine	50	50
MDMA		50
MDA		50
MDEA		50

* ng/ml - nanogrammes par millilitre; 1 nanogramme représente un milliardième de gramme; 1 ml = un millième de litre.

** Un certain nombre d'entreprises canadiennes ont adopté ce tableau pour leurs programmes de dépistage par analyse de fluide oral. Cependant, étant donné que ces programmes ne sont pas réglementés, nombre d'entreprises ont inclus d'autres drogues ou utilisé d'autres seuils de concentration, augmentant ou réduisant les délais de détection.

Annexe 2 : Chronologie de Transports Canada et du DOT des É.-U.

Mise en place de l'exigence relative au dépistage des drogues et de l'alcool

DATE	ACTIVITÉ
Automne 1987	<p>Formation d'un Comité directeur multimodal au sein de Transports Canada afin d'examiner les questions et d'envisager une approche appropriée en matière de drogues et d'alcool dans le secteur des transports; une initiative lancée dans le cadre de la Stratégie nationale antidrogue. Il existe une orientation modale en ce qui concerne la consommation/possession de drogues et d'alcool dans la réglementation, mais pas d'exigence relative à la mise en place de politiques ou d'un dépistage.</p> <p>Rencontres avec le DOT des É.-U. pour discuter d'une approche envisagée et de ses conséquences pour le Canada.</p>
1988–1989	<p>Discussions avec le DOT des É.-U. en ce qui concerne le report de l'application de sa réglementation au secteur canadien des transports pendant que le gouvernement canadien élabore sa propre approche sur la question.</p> <p>Réglementation américaine finale publiée en 1988 (celle du secteur ferroviaire en 1985) pour les secteurs de l'aviation, de la marine, des pipelines, des transporteurs routiers et des transports en commun; application aux opérateurs étrangers identifiés, mais repoussée à janvier 1990. La réglementation ne concerne que le dépistage des drogues.</p> <p>Conformité pour les transporteurs routiers – grandes entreprises décembre 1989; petites entreprises décembre 1990.</p> <p>Réglementation finale sur les procédures de dépistage (partie 40) publiée en décembre 1989 (prélèvement, laboratoires, médecins examinateurs).</p> <p>Lancement d'études canadiennes aboutissant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un rapport sur l'alcool et les drogues dans les accidents pendant le transport; • une recherche/un rapport sur les programmes d'aide aux employés; • des groupes de consultation/des recherches sur l'opinion publique; • une communication élargie avec les associations, les entreprises et les syndicats concernés; • des sondages d'employés travaillant dans la marine, l'aviation, les aéroports et les modes de surface (des sondages des employés du secteur ferroviaire ont déjà été effectués); • un aperçu multimodal et des rapports intégrés analysant les conclusions clés (tous publiés en 1990).
1989–1994 É.-U.	<p>Nouveau report de l'application de la réglementation américaine aux opérations étrangères émis en décembre 1989 et en avril 1991 pour permettre « un dialogue continu » entre les deux gouvernements; juillet 1992, décision finale visant à</p>

DATE	ACTIVITÉ
	<p>demander le dépistage des opérateurs étrangers au plus tard le 2 janvier 1995.</p> <p>Série de modifications et d'interprétations émises relatives à différentes règles.</p> <p>Les accidents du métro de New York et du train Amtrak conduisent à adopter la <i>Omnibus Transportation Employee Testing Act</i> de 1991; il est demandé aux transporteurs de mettre en place des programmes de prévention/dépistage de l'alcool semblables aux programmes antidrogues existants.</p> <p>Avis d'ébauche de règles émis en décembre 1992; audiences publiques; les règles finales relatives aux transporteurs routiers s'appliquant aux programmes de dépistage des drogues et de l'alcool entrent en vigueur le 1^{er} janvier 1995 pour les transporteurs importants et le 1^{er} janvier 1996 pour les petits transporteurs.</p> <p>Poursuite du report pour les opérations étrangères.</p>
1990–1994 Canada	<p>Le ministre des Transports dépose une stratégie complète visant l'interdiction et la prévention de l'abus d'alcool et des drogues dans les postes critiques sur le plan de la sécurité dans le secteur des transports (mars); cette stratégie est transmise au Comité permanent des transports aux fins de révision. Elle inclut des exigences en matière de dépistage et de programmes d'aide aux employés.</p> <p>Les parties intéressées sont invitées à transmettre des mémoires sur leur position en ce qui concerne les propositions de Transports Canada; le rapport du comité est publié en juin 1990. La réponse du gouvernement est obtenue en novembre, avec l'engagement d'adopter une législation et qu'il n'y aura pas de dépistage aléatoire.</p> <p>La législation et la réglementation sont établies au cours de l'année suivante, déposées au ministère, on déclenche une élection, la Chambre est dissoute, l'initiative est mise en suspens, bien que le programme de formation des médecins examinateurs ait été entrepris et que le gouvernement américain ait accepté que Conseil canadien des normes fournisse une accréditation aux laboratoires canadiens satisfaisant aux normes du DOT des É.-U.</p>
Décembre 1994	<p>Le nouveau ministre des Transports diffuse une lettre auprès des associations de l'industrie déclarant que le gouvernement n'adoptera pas de législation à ce moment-là, mais qu'il faciliterait la conception d'un programme satisfaisant afin de respecter les exigences du DOT des É.-U. Il en avise le DOT des É.-U.</p> <p>Le DOT des É.-U fait l'objet d'une pression importante de la part de l'industrie des transporteurs routiers américains pour soumettre les conducteurs basés à l'étranger à la même réglementation que les conducteurs américains lorsqu'ils roulent sur les routes américaines.</p>
Septembre 1995	<p>L'Administration fédérale américaine des routes signifie un avis selon lequel la réglementation entrera en vigueur pour les importants transporteurs routiers étrangers le 1^{er} juillet 1996 et le 1^{er} juillet 1997 pour les petits transporteurs.</p> <p>L'industrie canadienne a respecté cette réglementation sans le soutien ni l'assistance de Transports Canada. Les associations provinciales et fédérales de transporteurs routiers ont pris les devants en mettant en place des programmes visant à aider leurs membres à se conformer à la réglementation.</p> <p>La réglementation est la même aux États-Unis et au Canada, bien qu'une entente sur une application pratique ait dû être trouvée dans un certain nombre de secteurs</p>

DATE	ACTIVITÉ
	(p. ex., des groupements de dépistages aléatoires distincts, le lieu des accidents déclencheurs, des accusations pour conduite avec facultés affaiblies, etc.).
Années suivantes	<p>Série de modifications mineures apportées à la réglementation sur les transporteurs routiers, notamment la réduction du taux de dépistage aléatoire de l'alcool à 10 % et l'exemption des véhicules appelés aux É.-U. pour aider dans les situations d'urgence.</p> <p>Pour ce qui est des autres modes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigences relatives à l'exploitation frontalière de pipelines repoussées pendant une période indéterminée; les conducteurs basés aux É.-U. doivent s'y conformer. • Aviation examinée par l'Organisation de l'aviation civile internationale; entente sur les lignes directrices; les pays membres mettront en place ces dernières comme il convient; exigences formellement retirées en janvier 2000, mais il faut noter qu'elles peuvent être réémises. • La Garde côtière conserve le pouvoir d'aborder et d'enquêter sur n'importe quel navire dans les eaux américaines, par conséquent, les exigences imposées aux employeurs en ce qui concerne la mise en place de programmes sont repoussées pendant une période indéterminée. • Il n'existe aucun transport en commun frontalier; les lignes d'autobus Windsor sont concernées par la réglementation sur les transporteurs routiers. <p>En avril 1998, le Conseil canadien des normes quitte le processus d'accréditation des laboratoires; le Department of Health and Human Services des É.-U. accorde directement l'accréditation aux laboratoires canadiens.</p> <p>En août 2001, on apporte des modifications importantes à la partie 40 des exigences techniques et celles-ci sont réémises pour couvrir tous les modes de transport (y compris les opérations canadiennes).</p>
Années suivantes (suite)	<p>Les services ferroviaires vers les É.-U. font l'objet d'une réglementation entrée en vigueur le 11 juin 2000. Elle exempte les travailleurs étrangers de certaines exigences à condition qu'ils ne s'avancent pas plus que 10 milles sur le territoire américain, mais elle impose une conformité constante aux exigences relatives aux « petites lignes ferroviaires » (règles générales, dépistage pour une raison valable/à la suite d'un incident). Par ailleurs, l'ensemble de la réglementation s'applique aux organisations ferroviaires canadiennes, y compris le dépistage aléatoire et préalable à l'emploi, ainsi que le fait de disposer d'un programme d'aide aux employés, à moins qu'une dispense n'ait été approuvée.</p>
Activité récente	<p>Une nouvelle règle, entrée en vigueur le 25 août 2008, impose une analyse supplémentaire de validité par les laboratoires, a offert une orientation plus importante sur les procédures des prélèvements faisant l'objet d'une observation et a rendu obligatoire l'observation des prélèvements pour le dépistage après un retour au travail et en cas de suivi.</p> <p>Une nouvelle règle, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2010, a abaissé les seuils de concentration des amphétamines et de la cocaïne et a ajouté des drogues</p>

DATE	ACTIVITÉ
	supplémentaires dans le cadre du dépistage des amphétamines (MDMA, MDA, MDEA).

**Annexe 3 : Titre 10 du Code des règlements fédéraux de la Commission de
réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis
Parties 2 et 26 – Programmes visant à déterminer la capacité d'une personne
d'exercer ses fonctions
Règle et énoncé de politique finaux émis le 7 juin 1989**

Objectif et intention

S'assurer que tous les titulaires de permis autorisés à construire ou à exploiter des réacteurs nucléaires de puissance mettent en place des programmes visant à déterminer la capacité d'une personne d'exercer ses fonctions, notamment des composantes d'identification précoce afin que tout le personnel soit fiable, digne de confiance et ne soit pas sous l'influence d'une quelconque substance, légale ou illégale, et que ses facultés mentales ou physiques ne soient affaiblies par aucune cause qui pourrait affecter de manière défavorable ses capacités à exercer ses fonctions pour assurer la santé et la sécurité publiques.

De même, l'intention est de créer un environnement exempt de drogues et des effets des drogues afin d'augmenter l'assurance en matière de santé et de sécurité publiques. Bien qu'il soit reconnu que la présence de métabolites de drogues n'entraîne pas nécessairement un affaiblissement actuel des facultés, leur présence suggère fortement la probabilité d'un affaiblissement des facultés passé, présent ou futur ayant des conséquences sur les activités professionnelles.

Champ d'application

Tous les travailleurs non accompagnés d'une escorte lors de l'accès à la zone protégée des réacteurs nucléaires en construction et exploitation, mais pas les réacteurs de recherche ni les autres réacteurs non producteurs de puissance.

N'inclut pas le personnel et les représentants de la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire qui nécessitent un accès libre, bien que, si un accès sans escorte était demandé, ils devraient faire l'objet des dispositions.

Les titulaires de permis sont responsables de comprendre tous les travailleurs n'étant pas accompagnés d'une escorte, qu'il s'agisse d'employés, d'entrepreneurs ou de fournisseurs détachés indépendamment ou dans le cadre des programmes d'entrepreneurs actuels.

Comprend les titulaires de permis, les fournisseurs ou le personnel de l'entrepreneur auxquels il est demandé de rendre compte à un centre de soutien technique ou à une installation pour les mesures d'urgence du titulaire de permis.

Exigences en matière de dépistage

Le dépistage est requis pour cinq groupes de drogues et pour l'alcool, en vertu des lignes directrices du Federal Department of Health and Human Services des É.-U. Les titulaires de permis peuvent inclure des drogues supplémentaires faisant l'objet de protocoles de dépistage et de seuils de concentration appropriés. Les dépistages pour une raison valable (à la suite d'un accident) ne se limitent pas à un groupe spécifié de substances, et les titulaires de permis peuvent établir des seuils de concentration plus rigoureux.

- **Préalable à l'emploi :** Dans un délai de 60 jours avant l'attribution initiale d'un accès sans escorte ou avant l'affectation à des activités auxquelles la règle s'applique.
- **Aléatoire :** Pour tous les employés auxquels le dépistage s'applique à 50 % de la main-d'œuvre par année avec administration à une fréquence hebdomadaire nominale et à différents moments de la journée.
- **Pour une raison valable/à la suite d'un incident :** Dès que possible après l'observation de tout comportement indiquant un abus possible de substances ou une autre implication dans des activités liées aux drogues; à la suite d'un accident si le rendement de l'employé ne peut être exclus et qu'il entraîne des blessures personnelles, une exposition aux radiations ou un dégagement de radioactivité dépassant les limites réglementaires, ou une dégradation potentielle ou réelle importante du niveau de sécurité sur l'installation si on soupçonne raisonnablement que le comportement du travailleur a contribué à l'événement. Aussi, après la réception de renseignements crédibles selon lesquels un individu consomme abusivement de l'alcool ou des drogues.
- **Retour au travail :** Pour ce qui est des employés dont l'accès est revalidé après avoir obtenu des résultats positifs à un dépistage, ils seront soumis à un dépistage inopiné au moins une fois tous les trois mois pendant trois ans pour vérifier qu'ils se sont abstenus de consommer des drogues ou d'abuser de l'alcool ou d'autres drogues illicites. De plus, considérant la possibilité accrue de récidivisme pendant les premiers mois, il faut effectuer un dépistage de suivi au moins une fois par mois pendant les quatre premiers mois.

Programmes d'aide aux employés

Il faut pouvoir offrir des programmes qui permettent une évaluation et proposent du counseling à court terme, des services d'orientation et du suivi de traitement; l'aide aux employés de l'entrepreneur doit satisfaire aux critères du programme du titulaire de permis.

Éducation et formation

Il est nécessaire de fournir de l'information pédagogique sur la réglementation, la politique et les procédures, ainsi que sur les effets de la consommation d'alcool et de drogues sur le rendement. Le personnel de gestion qui identifiera des problèmes de rendement et procédera à des recommandations de dépistage de certains employés pour raison valable doit avoir suivi une formation spécifique.

Partie 26 : Programmes visant à déterminer la capacité d'une personne à exercer ses fonctions :

http://ecfr.gpoaccess.gov/cgi/t/text/text-idx?c=ecfr&sid=eca7e0370f73a18dff1919a570fc243d&tpl=/ecfrbrowse/Title10/10cfr26_main_02.tpl

Sous-partie B : http://ecfr.gpoaccess.gov/cgi/t/text/text-idx?c=ecfr&sid=eca7e0370f73a18dff1919a570fc243d&tpl=/ecfrbrowse/Title10/10cfr26_main_02.tpl

Sous-partie C : <http://ecfr.gpoaccess.gov/cgi/t/text/text-idx?c=ecfr&sid=eca7e0370f73a18dff1919a570fc243d&rgn=div8&view=text&node=10:1.0.1.1.19.3.85.8&idno=10>

Annexe 4 : Statistiques sur le dépistage des drogues et de l'alcool de la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis.
Adapté du site Web de la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis [55]

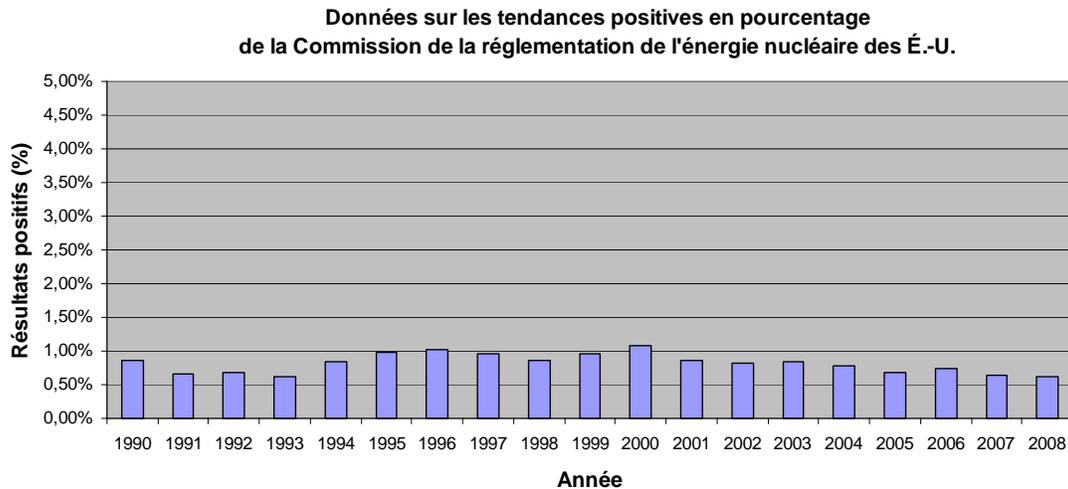


Figure A4.1. Résultats positifs en pourcentage à un dépistage de la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis, de 1990 à 2008. Les travailleurs soumis à un dépistage comprennent les employés directs de titulaires de permis, les entrepreneurs à long terme et les entrepreneurs à court terme ayant un accès sans escorte à une installation nucléaire aux États-Unis.

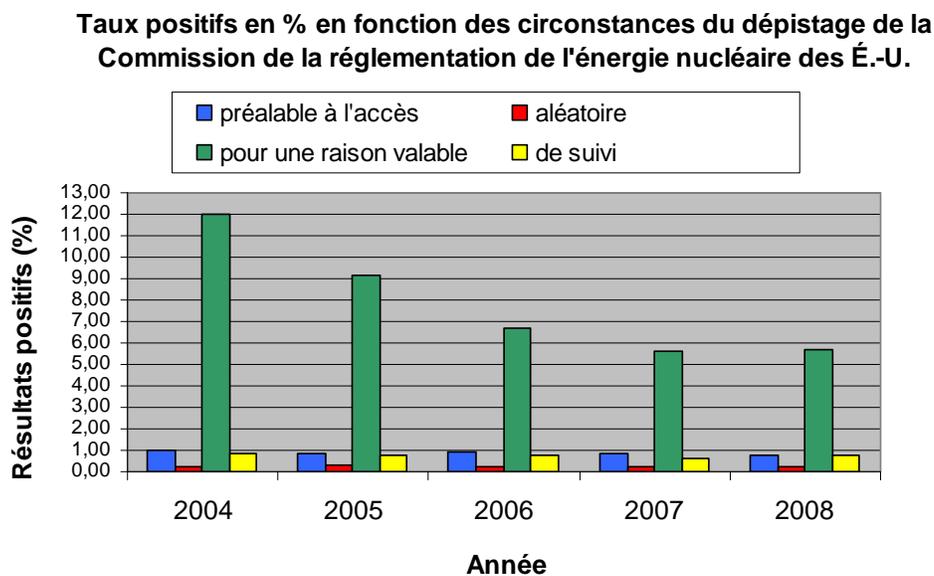


Figure A4.2. Résultats positifs en pourcentage à un dépistage des drogues de la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis répartis en fonction des circonstances du dépistage, de 2004 à 2008.

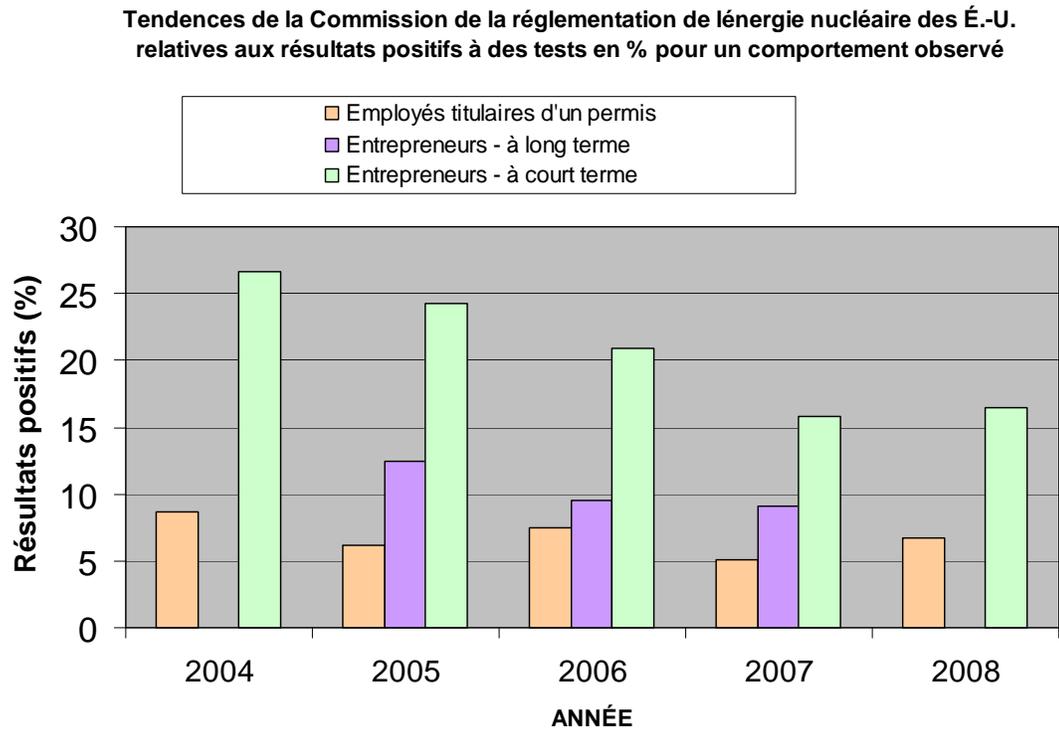


Figure A4.3. Résultats positifs en pourcentage à un dépistage des drogues de la Commission de réglementation de l'énergie nucléaire des États-Unis répartis en fonction des circonstances du dépistage. Aucun résultat positif à un dépistage n'a été rapporté pour ce qui est des entrepreneurs à long terme en 2004 et 2008.

Annexe 5 : Résultats d'un sondage sur la consommation de drogues

Percentage of U.S. and Canadian Residents Reporting Lifetime Use of Illicit Drugs, 2004

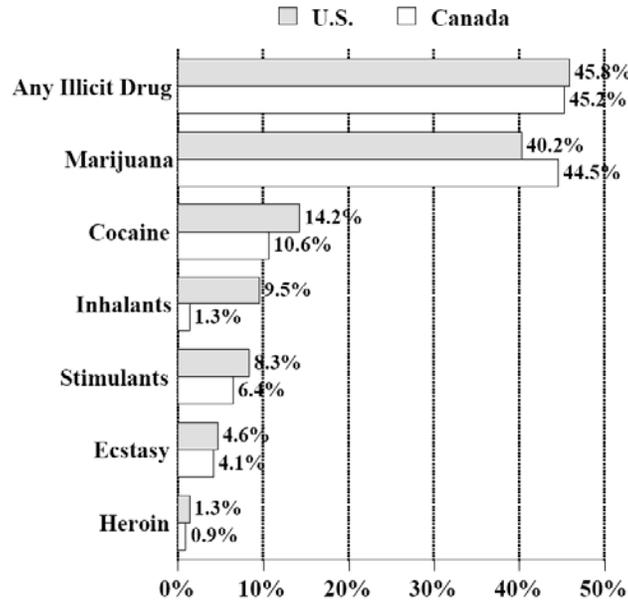


Figure A5.1. Résultats adaptés de la comparaison de deux sondages, fournis par CESAR FAX, entre des résidents canadiens et américains déclarant une consommation de drogues illicites durant toute leur vie. Le sondage canadien s'est déroulé par téléphone, on a interrogé des résidents âgés de 15 ans et plus entre décembre 2003 et avril 2004. Pour le sondage américain, on a interrogé en face à face des résidents âgés de 12 ans et plus entre janvier et décembre 2004.

Traduction du graphique

Pourcentage de résidents canadiens et américains rapportant une consommation de drogues illicites pendant toute leur vie, 2004

	- résidents américains	- résidents canadiens
Toutes drogues illicites	45,8 %	45,2 %
Marijuana	40,2 %	44,5 %
Cocaïne	14,2 %	10,6 %
Inhalants	9,5 %	1,3 %
Stimulants	8,3 %	6,4 %
Ecstasy	4,6 %	4,1 %
Héroïne	1,3 %	0,9 %

Annexe 6 : Statistiques sur le dépistage des drogues fournies par des administrateurs tiers (Taux de positivité – É.-U. et Canada)

Remarque :

Les statistiques suivantes sont fournies afin de donner au lecteur une idée de la tendance en matière de consommation de drogues en milieu de travail et de permettre de faire certaines comparaisons générales entre la consommation de drogues dans les milieux de travail canadiens et américains. Il faudrait noter qu'aucun médecin examinateur ne révise les résultats présentés pour Quest Diagnostics. Cependant, dans un très faible nombre de cas, des raisons médicales légitimes pouvant entraîner un résultat positif à un dépistage annulé par un médecin examinateur sont incluses dans les taux positifs en pourcentage de Quest Diagnostics.

Driver Check - Nombre de tests de dépistage et de tests positifs par catégorie de travailleurs **CANADIENS**

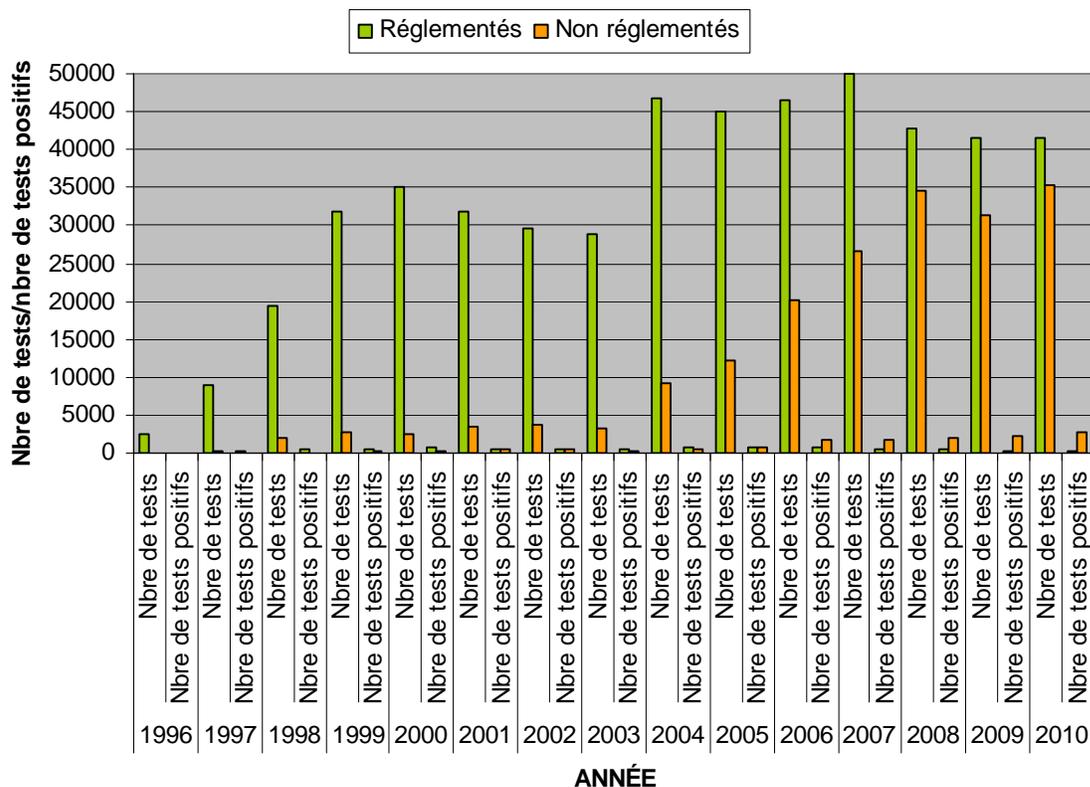


Figure A6.1. Driver Check – Nombre de tests de dépistage par rapport au nombre de tests de dépistage positifs à la drogue répartis par travailleurs réglementés (DOT) et non réglementés (non DOT) au **Canada**

Quest Diagnostics – Taux annuels de positivité

Tests de dépistage des drogues par analyse d'urine chez les travailleurs **AMÉRICAINS** combinés

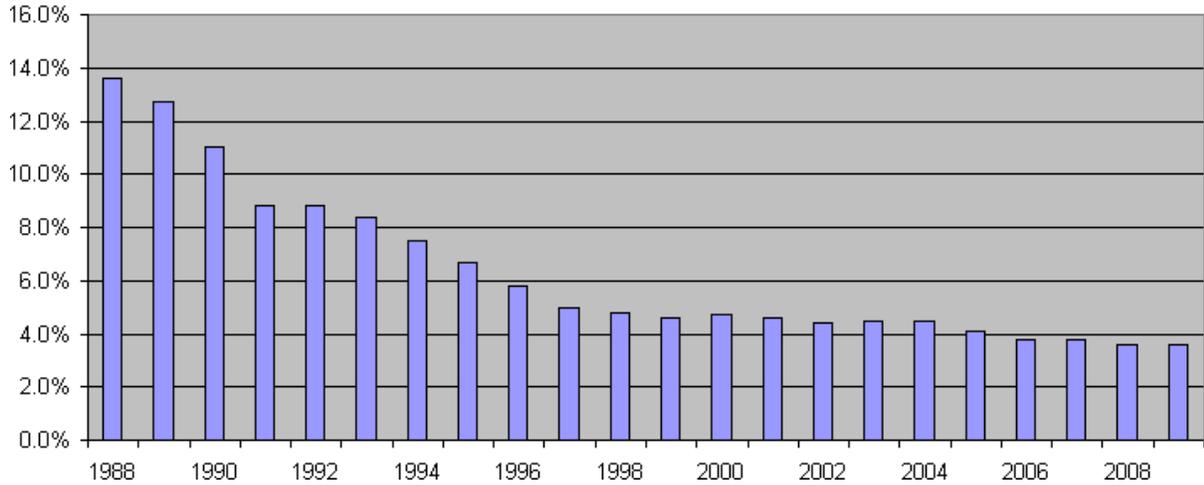


Figure A6.2. Quest Diagnostics – Pourcentage annuel de tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs américains pour la population active combinée (postes critiques sur le plan de la sécurité réglementés et non réglementés).

Driver Check - Taux annuels de positivité

Test de dépistage des drogues par analyse d'urine chez les travailleurs **canadiens** combinés

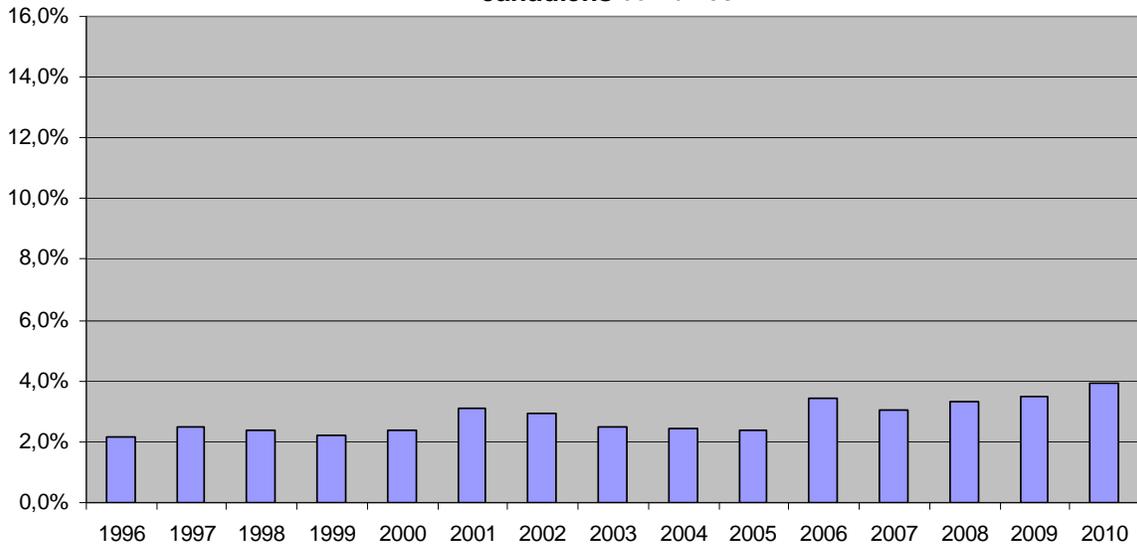


Figure A6.3. Driver Check – Pourcentage annuel de tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs canadiens pour la population active combinée (postes réglementés, DOT des É.-U. et non réglementés, non DOT américain).

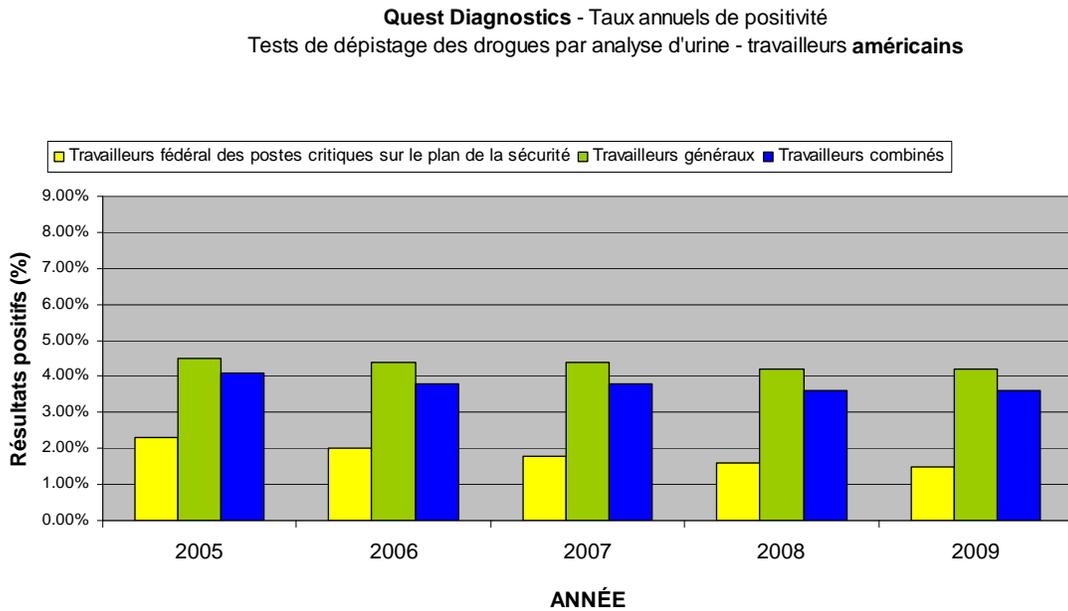


Figure A6.4. Quest Diagnostics - Taux annuels de tests de dépistage positifs en pourcentage chez les travailleurs **américains**, répartis par catégorie de travailleurs.

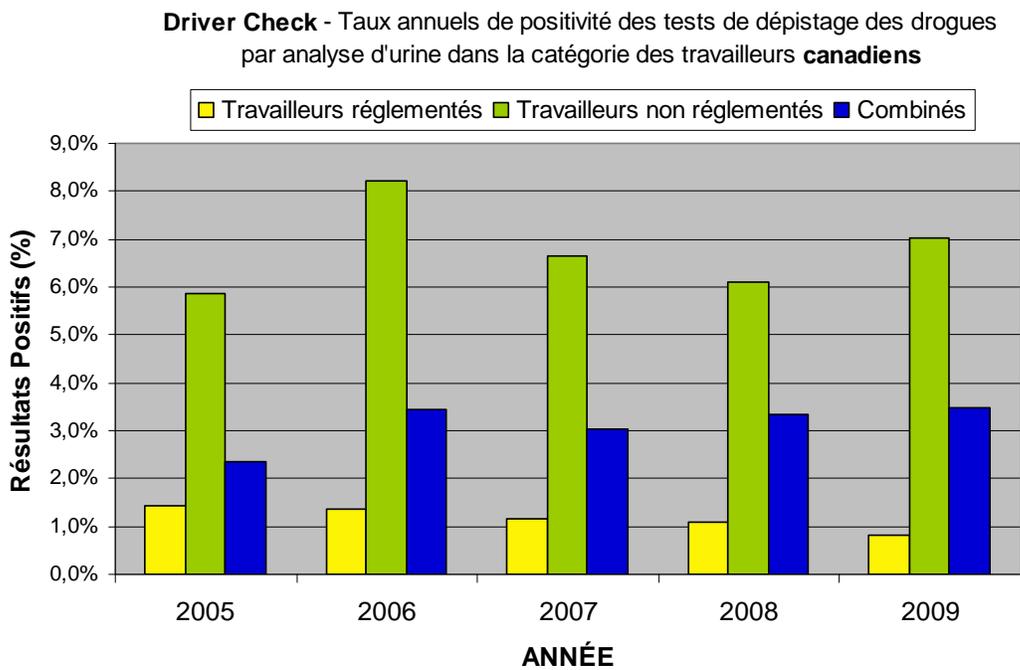


Figure A6.5. Driver Check – Taux annuels de tests de dépistage positifs en pourcentage chez les travailleurs **canadiens**, répartis par catégorie de travailleurs.

Quest Diagnostics FM/PCSP - Taux de résultats positifs en fonction des circonstances de dépistage - Dépistage des drogues par analyse d'urine

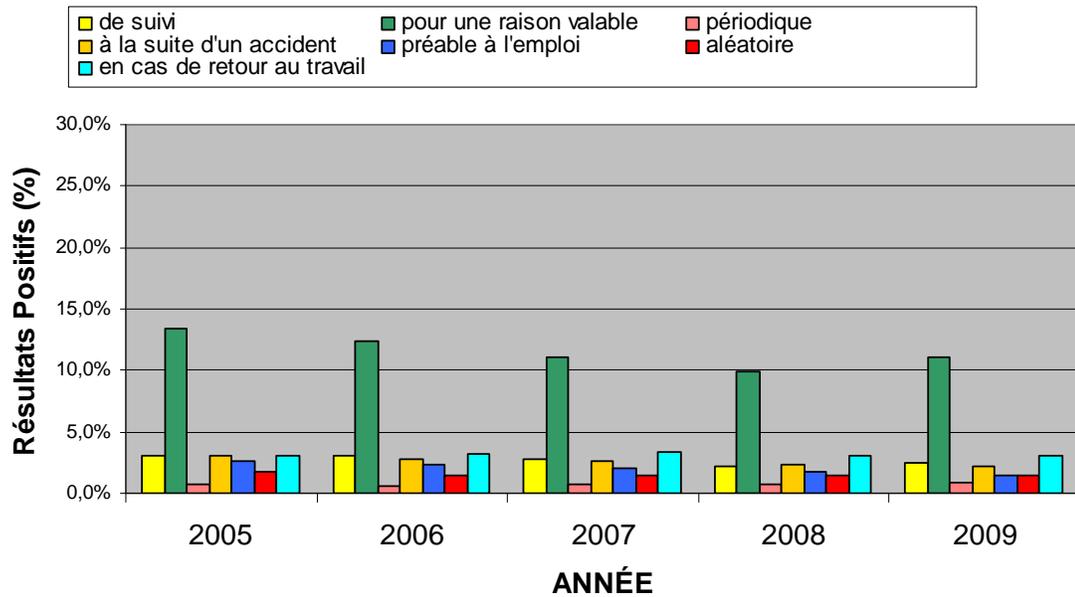


Figure A6.6. Quest Diagnostics – Pourcentage de tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs américains réglementés répartis en fonction des circonstances du dépistage

Driver Check - Taux de tests de dépistage positifs en pourcentage en fonction des circonstances du dépistage chez les travailleurs canadiens réglementés.

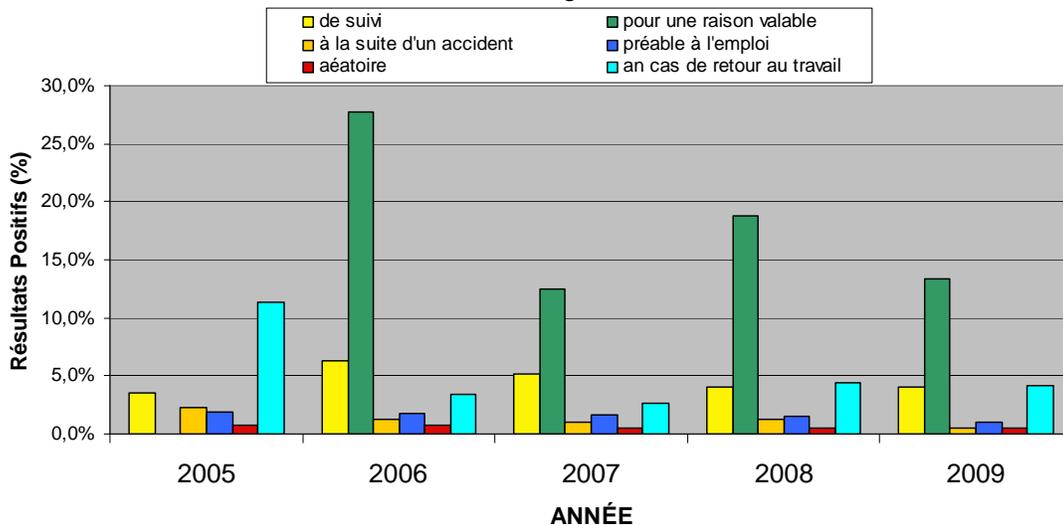


Figure A6.7. Driver Check – Pourcentage de tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs canadiens réglementés (DOT) répartis en fonction des circonstances du dépistage. Pendant l’année civile 2005, aucun résultat positif à un dépistage n’a été rapporté pour un dépistage *pour une raison valable*. En 2005, seuls six tests de dépistage ont été effectués.

Quest Diagnostics - Taux de positivité en fonction des circonstances du dépistage chez les travailleurs généraux - Test de dépistage des drogues par analyse d'urine

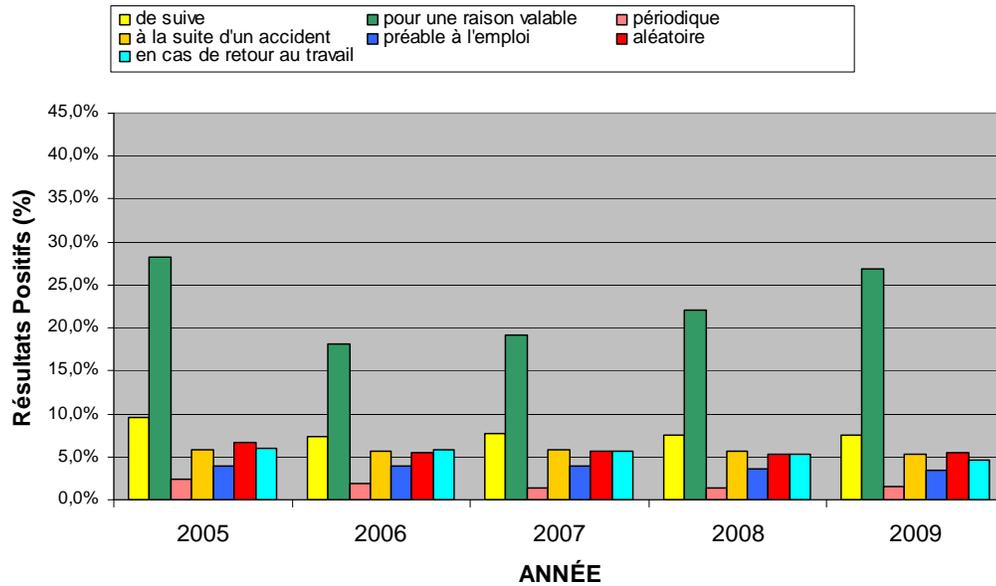


Figure A6.8. Quest Diagnostics – Pourcentage de tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs américains non réglementés répartis en fonction des circonstances du dépistage.

Driver Check - Taux de tests de dépistage positifs en pourcentage en fonction des circonstances du dépistage chez les travailleurs canadiens non réglementés

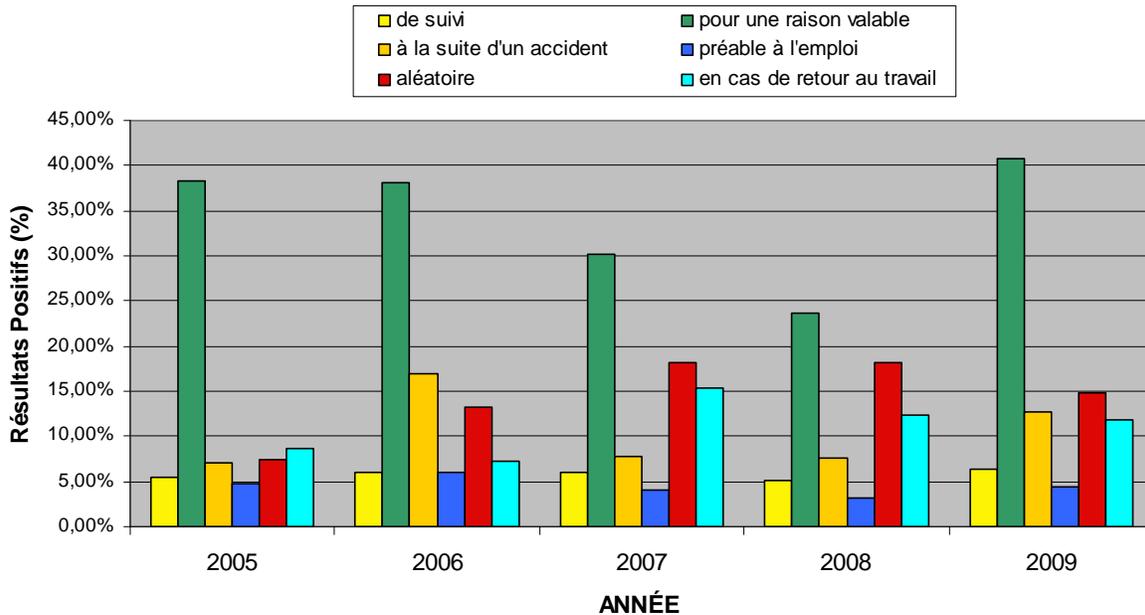


Figure A6.9. Driver Check – Pourcentage de tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs canadiens non réglementés (non DOT) répartis en fonction des circonstances du dépistage.

Quest Diagnostics - Taux de résultats non négatifs par drogue/Test de validité de l'échantillon (TVE) en 2009 - Tests de dépistage des drogues par analyse d'urine (Travailleurs fédéral, occupant un poste critique sur le plan de la sécurité en %)

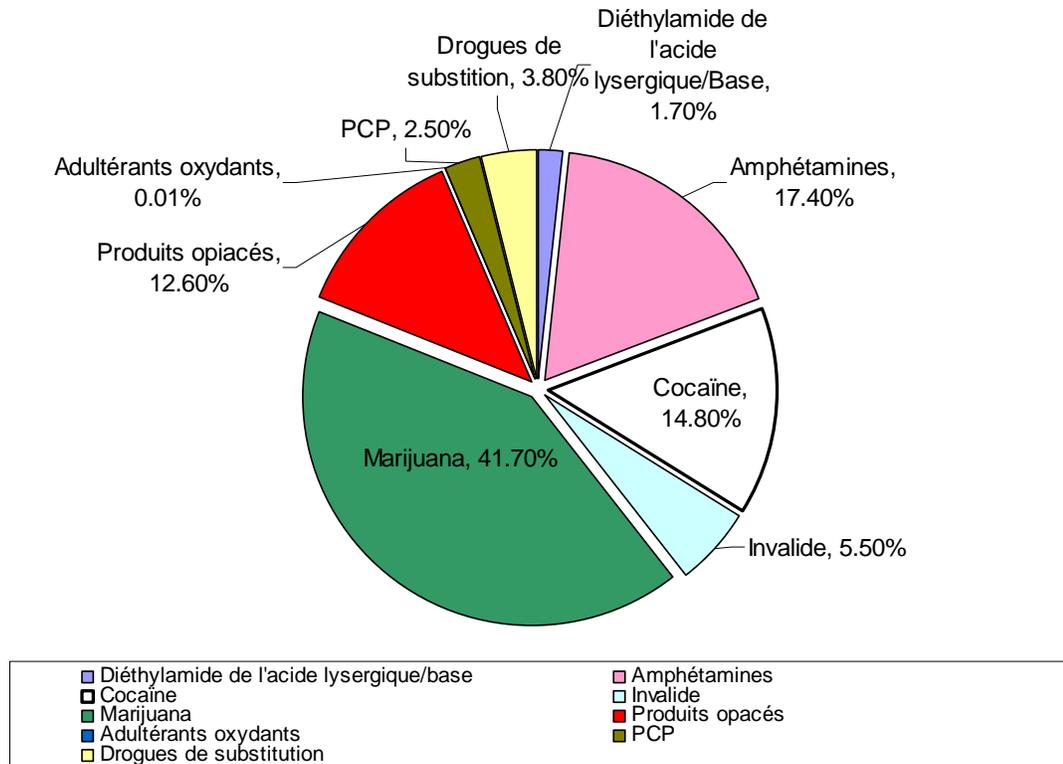


Figure A6.10. Quest Diagnostics – Tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs **américains** réglementés, par catégorie de drogue en pourcentage du nombre total de tests de dépistage des drogues positifs.

Driver Check DOT - Pourcentage de tests de dépistage positifs pour chaque catégorie de drogue du nombre total de tests

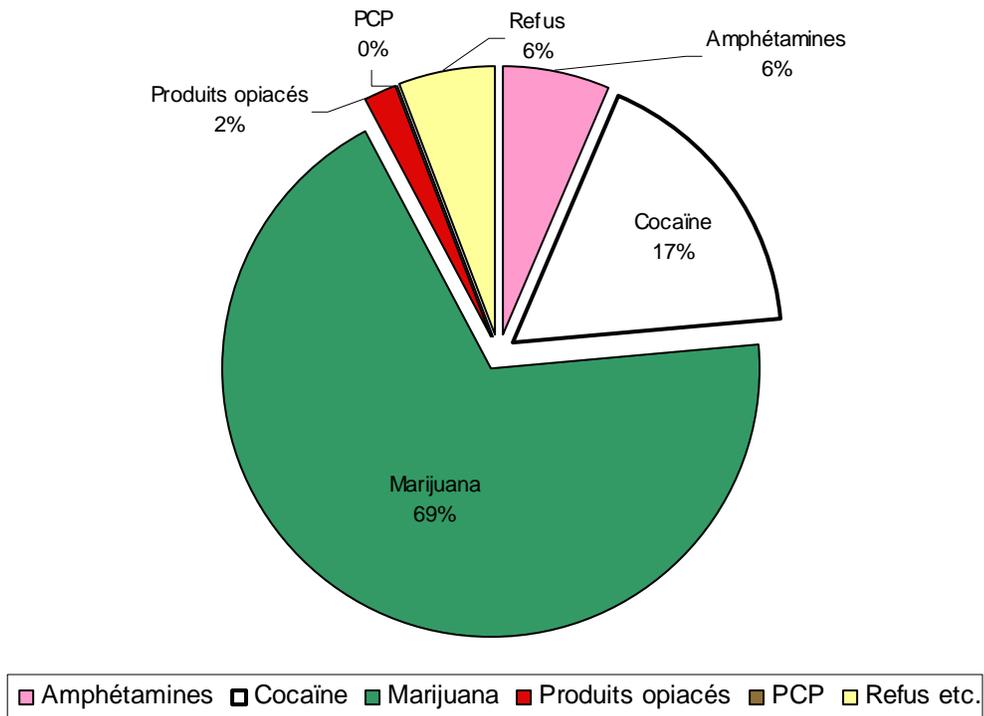


Figure A6.11. Driver Check 2010 – Tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs **canadiens** réglementés (DOT), par catégorie de drogues en pourcentage du nombre total de tests de dépistage positifs

Quest Diagnostics-Taux de résultats non négatifs par drogue/TVE en 2009 - Tests de dépistage des drogues par analyse d'urine (chez les travailleurs américains généraux, en pourcentage de tous les résultats non négatifs)

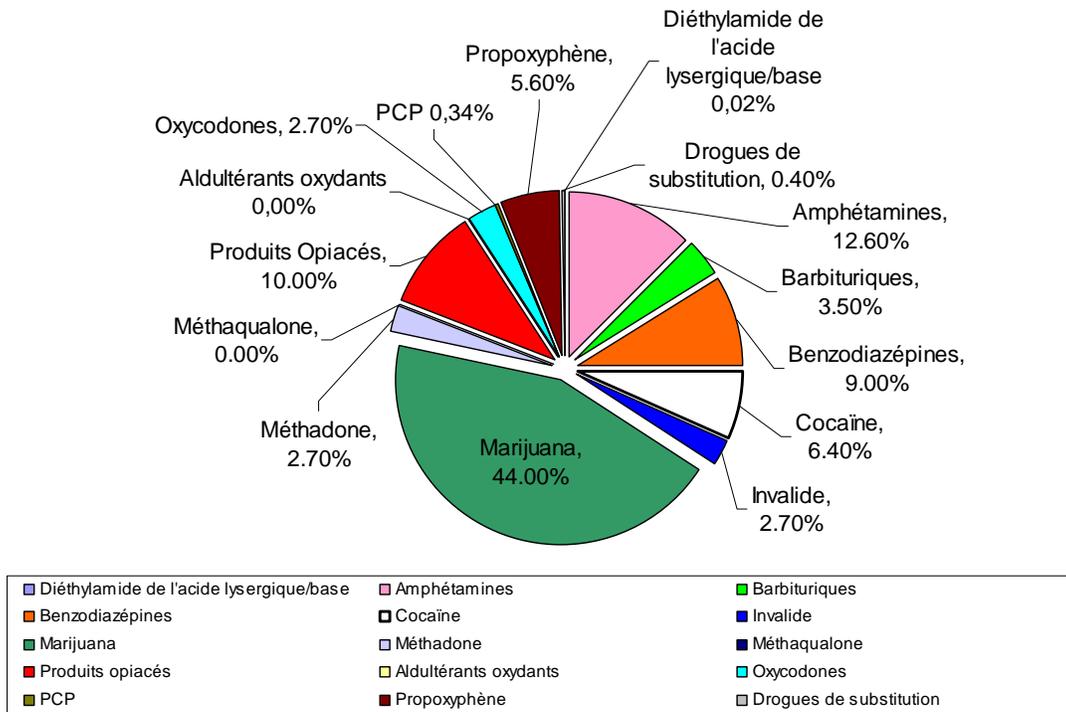


Figure A6.12. Quest Diagnostics – Tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs américains non réglementés, par catégorie de drogues en pourcentage du nombre total de tests de dépistage positifs

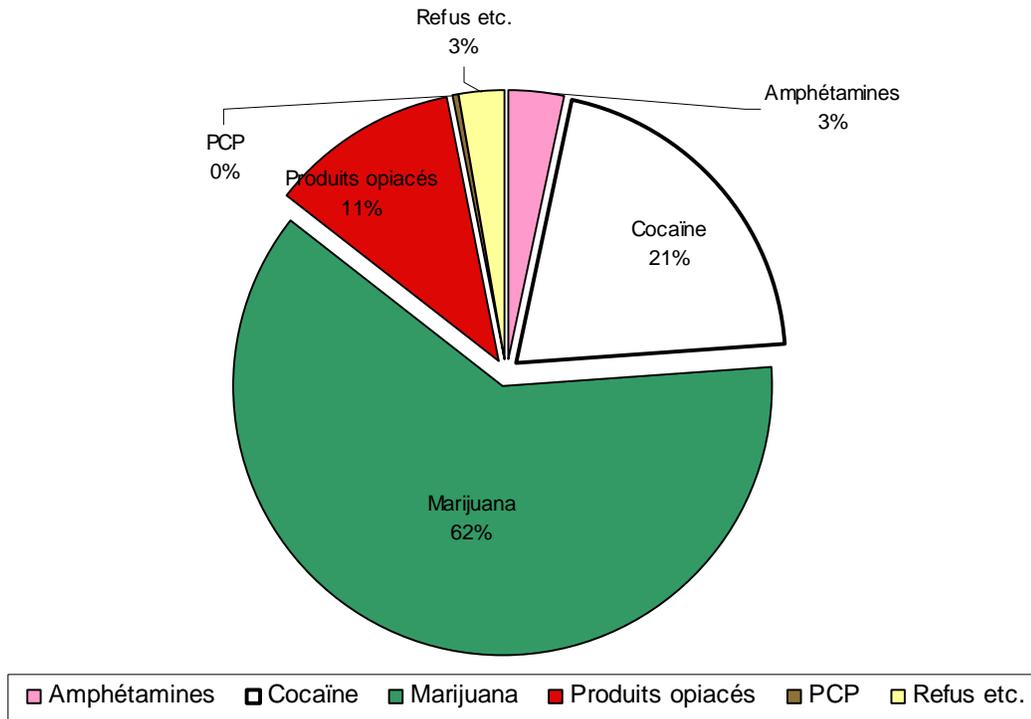
Driver Check NON-DOT - Pourcentage de test positifs par catégorie de drogue par rapport au nombre total de tests

Figure A6.13. Driver Check 2010 – Tests de dépistage des drogues positifs chez les travailleurs **canadiens** non réglementés, par catégorie de drogues en pourcentage du nombre total de tests de dépistage des drogues positifs