



*Commission des droits
de la personne des TNO*

Tests de dépistage sur l'alcool et les drogues

Guide de l'employeur

Adresse postale :
C.P. 1860
Yellowknife NT X1A 2P4
Courriel : info@nwthumanrights.ca
Télécopieur : (867) 873-0357

Téléphone :
Sans frais : 1-888-669-5575
Yellowknife : (867) 669-5575

En personne :
Rez-de-chaussée, Édifice Laing, 5003-49e rue
(Entrée sur la rue Franklin.)
Site Web : www.nwthumanrights.ca

Tests de dépistage sur l'alcool et les drogues

Guide de l'employeur

Table des matières

Introduction	3
Lien entre les tests de dépistage et les droits de la personne	4
<i>Qu'est-ce qu'une exigence professionnelle justifiée?</i>	<i>5</i>
<i>Différences entre les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues.....</i>	<i>6</i>
Tests de dépistage préalables à l'emploi.....	7
Tests de dépistage en cours d'emploi	8
<i>Postes critiques pour la sécurité.....</i>	<i>8</i>
<i>Motif valable.....</i>	<i>8</i>
<i>À la suite d'un incident.....</i>	<i>9</i>
<i>Tests aléatoires</i>	<i>10</i>
<i>Divulgaration personnelle obligatoire</i>	<i>10</i>
<i>Procédures pour les tests de dépistage au travail</i>	<i>11</i>
Quelles sont les conséquences d'un test positif?.....	12
<i>Obligation de s'adapter aux besoins.....</i>	<i>12</i>
<i>Contrainte excessive.....</i>	<i>12</i>
<i>Responsabilités de l'employé ayant des incapacités liées à l'alcool ou aux drogues....</i>	<i>13</i>
Implications pour les lieux de travail isolés.....	14
Autres mécanismes de dépistage d'alcool et de drogues.....	14
Liste de ressources utiles.....	16
Bibliographie	17

Introduction

Ces lignes directrices s'adressent aux employeurs des TNO qui veulent en savoir plus sur les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues et la *Loi sur les droits de la personne* des TNO. L'information du présent document vise à vous aider :

- à comprendre le lien entre les tests de dépistage sur la consommation d'alcool et de drogues;
- à savoir dans quelles situations ces tests de dépistage sont acceptables;
- à envisager d'autres mécanismes pour créer et maintenir des milieux de travail sécuritaires.

Les situations ou études de cas présentées dans ces lignes directrices servent d'exemples. Les lignes directrices ne remplacent pas les conseils juridiques. Pour connaître les exigences légales en matière de tests de dépistage sur la consommation d'alcool et de drogues, l'employeur devrait consulter un avocat.

Ces lignes directrices ne remplacent pas la *Loi sur les droits de la personne* des TNO. On peut consulter la Loi à www.nwthumanrights.ca.

Ces lignes directrices sont inspirées de publications élaborées par les Commissions des droits de la personne de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et du Canada. La Commission des droits de la personne des TNO apprécie l'appui de ces commissions pour l'élaboration de ses propres lignes directrices.

Lien entre les tests de dépistage et les droits de la personne

Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues sont considérés comme étant discriminatoires en vertu de la législation sur les droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* des TNO interdit la discrimination fondée sur l'incapacité en milieu de travail. La dépendance à l'alcool et aux drogues est considérée comme une incapacité. Une personne est protégée de la discrimination fondée sur le fait :

- qu'elle est atteinte d'une incapacité ou l'a été;
- qu'on croit qu'elle est atteinte d'une incapacité ou l'a été;
- qu'elle est susceptible d'être atteinte d'une incapacité ou qu'on l'en croit susceptible.

Si un employeur traite un employé comme si celui-ci avait une dépendance à l'alcool ou à une drogue, l'employé pourrait porter plainte pour perception d'incapacité. Par exemple, Eric fume de la marijuana à l'occasion. Le test ayant été positif, le patron réassigne Eric à un poste moins payant et à moindre risque, comme si Eric était consommateur abusif.

L'important n'est pas la dépendance ou la consommation occasionnelle d'Eric, mais le fait que l'employeur traite Eric négativement à cause des résultats du test.

La Loi interdit la discrimination fondée sur l'incapacité dans toutes les sphères d'emploi :

- Embauche : L'article 8 de la Loi interdit les demandes de renseignements préalables à l'emploi qui relèvent de motifs de discrimination illicites. Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues préalables à l'emploi sont interdits en fonction de l'article 8 de la Loi, à moins que l'employeur ne démontre que ces tests reposent sur une exigence professionnelle justifiée. Les exigences professionnelles justifiées sont présentées plus en détail plus loin dans le texte.
- Modalités d'emploi : L'article 7 de la Loi interdit la discrimination en matière de modalités d'emploi. Le fait de traiter une personne négativement ou différemment à cause de la perception qu'elle consommera de la drogue ou de l'alcool est considéré comme de la discrimination. Il y a plusieurs exemples de tests de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues en cours d'emploi qui sont exempts de discrimination, notamment : les tests de dépistage pour les postes critiques pour la sécurité, les tests aléatoires de dépistage, les tests de dépistage à la suite d'un incident et les tests pour motif valable. Ces tests sont tous décrits en détail plus loin dans le texte.
- Congédiement : Le fait de congédier un employé pour des résultats positifs au dépistage peut être considéré comme de la discrimination en vertu de la Loi, à moins que l'employeur ne puisse démontrer avoir fait des efforts pour s'adapter aux besoins de l'employé jusqu'au point de la contrainte excessive. L'obligation d'adaptation est présentée plus en détail plus loin dans le texte.

Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues peuvent avoir des conséquences graves pour les employés et les candidats à un poste. Ils sont souvent utilisés pour refuser un emploi, cataloguer une personne ou imposer des conditions d'emploi. Même lorsqu'un programme de test de dépistage comprend de la réhabilitation, il peut être considéré comme étant discriminatoire à cause du risque de nuire aux possibilités d'emploi.

Les limites légales en matière de tests de dépistage sur la consommation d'alcool et de drogues au travail sont en train d'évoluer. Les tribunaux et autres organismes réglementant les droits de la personne étudient chaque cas et tiennent compte des faits qui lui sont particuliers. La situation de l'employeur est influencée par la nature de ses activités, la nature du travail effectué et la situation personnelle de l'employé visé.

Les conclusions légales relatives aux tests de dépistage sur l'alcool et les drogues comprennent ce qui suit :

- Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues sont discriminatoires.
- Le congédiement d'une personne ayant obtenu des résultats positifs ne tient pas compte de façon adéquate des capacités individuelles de l'employé et ne respecte pas l'obligation juridique de l'adaptation aux besoins.
- Il y a une différence cruciale entre les tests de dépistage sur l'alcool et ceux sur les drogues.

Qu'est-ce qu'une exigence professionnelle justifiée?

L'employeur qui décide de procéder à des tests de dépistage sur les drogues et l'alcool doit pouvoir montrer que ces tests reposent sur une exigence professionnelle justifiée.

La discrimination peut être permise si un employeur peut montrer qu'un emploi exige une norme, une politique ou un règlement de nature discriminatoire. Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues sont acceptés dans certaines situations à titre d'exigence professionnelle justifiée quand l'affaiblissement des facultés peut mettre en danger l'employé, les autres personnes ou l'environnement.

L'employeur doit prouver que sa politique sur les tests de dépistage est nécessaire et que ses méthodes de dépistage sont fiables. Les résultats des tests qui prouvent la consommation de drogue ou d'alcool doivent avoir un lien démontrable avec un rendement professionnel médiocre ou dangereux.

Pour prouver que les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues constituent une exigence professionnelle justifiée, l'employeur doit pouvoir répondre « oui » aux trois questions suivantes :

1. Peut-on estimer, sur une base objective, que la dépendance à l'alcool ou à une drogue nuirait au rendement professionnel? En d'autres termes, les tests de dépistage ont-ils un lien avec le rendement professionnel?
2. Les tests de dépistage sont-ils effectués en toute honnêteté et avec la conviction qu'ils sont nécessaires?
3. Les tests de dépistage représentent-ils la façon la moins discriminatoire de s'assurer que les facultés des employés ne sont pas affaiblies pendant le travail? Si les employés obtiennent des résultats positifs, est-ce qu'on s'adapte à leurs besoins jusqu'à concurrence d'une contrainte excessive? Pour en savoir plus sur l'obligation d'adaptation aux besoins des employés, veuillez lire le document « L'obligation d'adaptation – Guide de l'employeur », publié par la Commission des droits de la personne des TNO.

Les entreprises de camionnage et d'autobus canadiennes qui font affaire avec les États-Unis ont prouvé que les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues constituent une exigence professionnelle justifiée pour leurs conducteurs, à cause des exigences réglementaires des États-Unis.

Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues ont été acceptés comme exigence professionnelle justifiée pour certains postes critiques pour la sécurité, comme les transports commerciaux et la conduite de machinerie lourde. Vous trouverez plus de renseignements sur les critères qui déterminent ce qui est « critique pour la sécurité » plus loin dans le texte.

Différences entre les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues

Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues devraient se limiter à déterminer si un employé a des facultés affaiblies pendant le travail. Ils ne devraient pas servir à déterminer la présence de drogues ou d'alcool dans le corps.

Les ivressomètres mesurent avec précision le niveau de consommation d'alcool et le degré d'affaiblissement des facultés. Les ivressomètres sont le test le moins envahissant. Ce n'est pas le cas des tests de dépistage de consommation de drogues. Leur utilisation légitime est plus limitée.

Les tests de dépistage de consommation de drogues disponibles de nos jours peuvent seulement identifier la présence de drogues dans le corps. Les drogues peuvent rester dans le corps jusqu'à sept jours après la consommation, donc longtemps après que les effets se sont dissipés. De plus, les tests d'urine utilisés pour déterminer la présence de drogues sont plus envahissants que les ivressomètres.

Les tests sur les drogues ne mesurent pas l'affaiblissement des facultés, la quantité consommée ou le moment où elles ont été consommées. Ils ne sont pas une façon fiable pour déterminer si une personne est capable de s'acquitter d'une fonction d'emploi essentielle.

Les tests de dépistage de consommation de drogues ne représentent que très rarement une exigence professionnelle justifiée. Lorsque la non-consommation de drogues est une exigence professionnelle justifiée, ces tests devraient faire partie d'un processus plus général d'évaluation de consommation abusive de drogues. Ces tests ne peuvent être utilisés adéquatement qu'en contexte de postes critiques pour la sécurité, dans les situations suivantes :

- pour motif valable;
- immédiatement après un accident;
- lorsqu'un employé a divulgué une dépendance;
- lorsqu'un employé est réintégré au travail après avoir suivi un programme de réhabilitation.

Lorsqu'il est l'objet d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne, il incombe à l'employeur de prouver que les tests de dépistage sur la consommation de drogues reposent sur une exigence professionnelle justifiée.

Tests de dépistage préalables à l'emploi

Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues sont une forme d'examen médical. L'employeur peut garantir que les candidats à un poste sont évalués selon leurs mérites en n'incluant pas de questions et de tests médicaux inutiles dans le processus de sélection. Une évaluation préalable à l'emploi devrait se limiter à déterminer l'aptitude d'une personne à exécuter les tâches essentielles d'un emploi.

Comme les tests de dépistage de la consommation de drogues ne mesurent pas vraiment l'affaiblissement des facultés, l'administration de tests préalables ne devrait avoir lieu que dans des cas exceptionnels. Les tests de dépistage de la consommation d'alcool ne déterminent que l'affaiblissement des facultés avant l'embauche de la personne. Les résultats positifs ne peuvent prédire si un candidat aura des facultés affaiblies pendant le travail.

L'administration de tests de dépistage préalables à l'emploi pour des postes qui ne sont pas critiques pour la sécurité est interdite. Les tests ne devraient être administrés à titre d'exigence professionnelle justifiée qu'après que l'employeur ait remis une offre conditionnelle d'embauche au candidat. L'employeur devrait informer les candidats à une poste de l'exigence des tests.

L'employeur qui recrute pour des postes critiques pour la sécurité pourrait demander aux candidats de divulguer leurs problèmes d'abus d'alcool ou d'autres drogues présents et passés. Il n'est pas acceptable de retirer une offre d'emploi sans envisager l'obligation d'adaptation aux besoins. Si le candidat fait une demande de mesures d'adaptation, l'employeur est tenu de fournir une adaptation personnalisée, à moins qu'il ne lui soit impossible de le faire pour cause de contrainte excessive.

Jacinthe pose sa candidature pour un emploi considéré comme étant critique pour la sécurité. Quand on le lui demande, elle divulgue qu'elle a surmonté récemment un problème d'abus d'alcool. La compagnie l'informe qu'elle devra subir un test de dépistage de consommation d'alcool obligatoire comme condition d'embauche. La compagnie affirme que le test est nécessaire à cause de l'aspect critique de l'emploi en matière de sécurité et du problème d'abus d'alcool de la candidate. Jacinthe accepte et signe l'offre conditionnelle.

Tests de dépistage en cours d'emploi

Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues en cours d'emploi sont acceptables pour un nombre limité de situations. Lorsque l'administration de tels tests s'applique, l'employeur devrait toujours informer les travailleurs de cette exigence. Les tests devraient seulement faire partie d'un processus plus général d'évaluation sur la consommation abusive d'alcool et de drogues.

Postes critiques pour la sécurité

Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues ne sont généralement permis que pour les postes critiques pour la sécurité. Dans de tels postes, une incapacité entraînée par des facultés affaiblies par l'alcool ou une drogue peut causer un risque direct ou important de danger pour l'employé, les autres personnes ou l'environnement.

Il y a une distinction entre une industrie à degré de sécurité élevé et un poste critique pour la sécurité. Certaines industries, comme celle de l'exploitation forestière, ont été acceptées comme comportant un degré élevé de sécurité. Les tribunaux leur ont permis de mettre en place des politiques en matière de tests de dépistage de consommation d'alcool et de drogues. Cela ne veut pas dire que la politique devrait viser tous les employés. L'exigence de prouver que chaque employé devant subir des tests occupe un poste critique pour la sécurité demeure.

Une politique en matière de tests de dépistage sur la consommation d'alcool ou de drogues devrait indiquer explicitement quels postes sont critiques pour la sécurité. Avant de décider qu'un poste est critique pour la sécurité, l'employeur devrait tenir compte des facteurs suivants :

- les fonctions de l'employé;
- la nature de l'équipement que l'employé fait fonctionner;
- la nature des matériaux manutentionnés par l'employé;
- la présence et le rôle des superviseurs;
- le contexte de l'industrie.

Il peut être permis d'administrer des tests à un employé avant sa mutation à un poste critique pour la sécurité. Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues ne devraient pas déterminer à eux seuls la mutation de l'employé mais faire partie d'une évaluation plus vaste sur l'aptitude de cette personne par rapport au poste.

Motif valable

Les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues peuvent être acceptables dans certaines situations précises, lorsque l'employeur a des motifs valables de croire que les facultés d'un employé au travail sont affaiblies. Par exemple, un employeur pourrait estimer qu'un employé a des facultés affaiblies si ce dernier se présente au travail en sentant l'alcool et en se comportant de manière inhabituelle.

Les tribunaux ne se sont pas encore prononcés sur l'administration de tests pour motif valable à des employés n'occupant pas de postes critiques pour la sécurité. L'employeur devrait se rappeler de la nécessité que les tests reposent sur une exigence professionnelle justifiée.

Voici des exemples de situations pour lesquelles les tribunaux ont conclu qu'un employeur a des motifs valables d'exiger l'administration de tests de dépistage sur la consommation d'alcool ou de drogues :

- lorsque l'employeur croit qu'un employé consomme de l'alcool ou des drogues pendant la journée de travail¹;
- lorsque l'employeur croit qu'un employé a des facultés affaiblies alors qu'il est au travail ou sur appel²;
- lorsqu'un employé reconnaît devant un infirmier en santé et sécurité au travail qu'il consomme de la marijuana le soir³;
- lorsqu'un employé est accusé de possession et de culture de quantités importantes de marijuana, qu'il reconnaît que c'est pour sa consommation personnelle et que la quantité dépasse la consommation occasionnelle, ce qui entraîne des soupçons sur un risque élevé de facultés affaiblies⁴;
- lorsqu'un journal local rapporte des accusations de trafic de stupéfiants contre un employé occupant un poste critique pour la sécurité⁵.

À la suite d'un incident

En cas d'accident en milieu de travail, un employeur peut vouloir bien légitimement déterminer si un employé aurait consommé de l'alcool ou d'autres drogues qui auraient pu contribuer à l'accident. Les tests pourraient être appropriés s'il y a un motif valable ou si une enquête préliminaire soulève la possibilité que les facultés affaiblies auraient pu être un facteur. Une enquête préliminaire peut comprendre l'obtention de déclarations de toutes les personnes impliquées dans l'incident.

Avant de demander l'administration de tests de dépistage sur l'alcool ou les drogues, l'employeur pourrait se poser les questions suivantes :

- Y a-t-il un lien entre l'incident et les tâches professionnelles de l'employé?
- Est-il nécessaire d'enquêter pour savoir si les actions ou les omissions de l'employé ont contribué à l'incident?
- Les tests contribueront-ils à l'enquête en permettant d'éliminer les facultés affaiblies comme cause possible ou facteur déterminant?

Les tests de dépistage ayant lieu après un incident devraient être administrés dès que possible après l'incident. Les tribunaux ont conclu qu'une demande de tests de dépistage de consommation de drogues n'est pas valable quand l'employeur n'a pas enquêté suffisamment pour éliminer les facteurs environnementaux ou mécaniques comme causes d'incident. Les politiques globales exigeant des tests de dépistage sur la consommation d'alcool ou de drogues pour chaque accident ou incident ne sont pas acceptables.

Les tests de dépistage sur la consommation de drogues ne peuvent mesurer le degré d'affaiblissement des facultés au moment d'un accident, mais ils sont généralement acceptables s'ils font partie d'une évaluation plus globale d'un incident. Les résultats de tels tests peuvent constituer de l'information pertinente lorsque l'employeur envisage des mesures disciplinaires, de nouvelles mesures de sécurité ou un niveau de prudence plus élevé.

Richard est conducteur d'équipement lourd dans un chantier de construction routière. Un jour, il recule accidentellement dans un poteau d'électricité. Après l'accident, son superviseur remarque que Richard a le visage rouge et qu'il a l'air désorienté. Le superviseur administre un test d'ivressomètre à Richard sur-le-champ. Le taux d'alcoolémie de Richard dépasse celui de la norme de sécurité de la compagnie. Richard est suspendu. Son employeur lui paie aussi une place dans un programme local de traitement de l'alcoolisme.

Tests aléatoires

Les tests aléatoires de dépistage de la consommation d'**alcool** auprès des employés occupant des postes critiques pour la sécurité sont généralement acceptables. Les décisions des tribunaux statuent que les tests aléatoires de dépistage de la consommation de **drogues** ne sont pas acceptables, à moins de situations exceptionnelles ou comme suivi à un traitement de réhabilitation. Pour qu'on considère acceptable l'administration de tests aléatoires de dépistage de consommation de drogues auprès de travailleurs occupant des postes critiques pour la sécurité, il faut que les résultats montrent qu'ils se trouvent dans un état actuel de facultés affaiblies.

L'employeur est tenu de s'adapter aux besoins des employés qui obtiennent des résultats positifs lors d'un test aléatoire.

Le but des tests est de déterminer l'aptitude d'une personne à exécuter les tâches essentielles de son travail. Pour cette raison, la tolérance zéro en matière de consommation d'alcool, peu importe à quel moment elle se fait, est généralement considérée comme étant inutilement stricte.

Dans une cause canadienne, un employeur a exigé qu'un conducteur d'autobus se prête à un test aléatoire de dépistage de consommation de drogues, après que ce dernier ait admis qu'il fumait de la marijuana de temps à autre. Aucune autre raison ne motivait ce test obligatoire, par exemple le fait de se présenter au travail avec des facultés affaiblies. Le jugement indiquait que les employeurs ne peuvent exiger que les employés ne consomment jamais de drogues durant leurs temps libres à l'extérieur du travail⁶.

Divulgence personnelle obligatoire

L'employeur a le droit de demander aux employés qui occupent des postes critiques pour la sécurité de divulguer des problèmes d'alcool et de drogue actuels et passés. La législation sur les droits de la personne stipule qu'une divulgation obligatoire devrait être régie par une limite de temps. On considère qu'une période de six ans est raisonnable. Après cela, le risque de rechute est le même que celui de toute autre personne de développer un problème de consommation abusive d'alcool et d'autres drogues.

Généralement, l'employeur doit prouver que la divulgation est une exigence professionnelle justifiée avant d'insister pour que des employés n'occupant pas de poste critique pour la sécurité fassent une divulgation personnelle. Le fait de ne pas divulguer un problème d'alcool ou de drogue ne devrait pas constituer un motif de congédiement, car le déni est l'un des symptômes de la toxicomanie.

Des tests de suivi pourraient être acceptables après la divulgation d'un problème actuel d'alcool ou de drogue. Ils doivent être adaptés à la situation personnelle et faire partie d'un programme plus général de suivi, de réhabilitation et d'aide.

Procédures pour les tests de dépistage au travail

Pour l'élaboration d'une politique en matière de tests de dépistage en cours d'emploi, l'employeur doit tenir compte des points suivants :

- **Avis aux employés concernant l'administration de tests de dépistage.** Tous les employés et candidats à un poste doivent être informés des situations qui peuvent nécessiter l'administration de tests de dépistage.
- **Manutention compétente des échantillons de tests.** L'administration des tests de dépistage sur la consommation d'alcool et de drogues doit être menée par des professionnels compétents. Les analyses doivent être effectuées dans un laboratoire reconnu. Les échantillons prélevés doivent être bien étiquetés et protégés en tout temps.
- **Confidentialité des dossiers médicaux.** Les renseignements de nature médicale doivent demeurer sous la garde du médecin qui procède à l'examen. Ils ne doivent pas être versés au dossier personnel de l'employé.
- **Examen des résultats avec l'employé.** Il faut mettre en place des procédures permettant au médecin de passer en revue les résultats des tests avec l'employé concerné.
- **Limite de la portée des tests.** Les tests ne doivent servir qu'à indiquer la consommation d'alcool ou de drogues et rien d'autre.
- **Deuxième vérification de résultats positifs.** En cas de résultats positifs, il faut vérifier s'ils pourraient être expliqués par autre chose que la consommation d'alcool ou de drogues. Avant de prendre des mesures, l'employeur peut faire administrer un second test.

Quelles sont les conséquences d'un test positif?

Lorsqu'un employé obtient des résultats positifs ou reconnaît avoir une dépendance à l'égard de l'alcool ou de drogues, l'employeur est tenu de s'adapter aux besoins de cette personne jusqu'à concurrence de la contrainte excessive.

Le congédiement ou la réaffectation d'un employé, ou l'imposition de mesures disciplinaires, devraient reposer sur l'affaiblissement des facultés et non pas sur la consommation générale d'alcool ou de drogues de cette personne. Les politiques générales qui aboutissent d'office à une perte d'emploi ou à une réaffectation, ou qui imposent des conditions de réintégration inflexibles, sont habituellement considérées comme discriminatoires. L'obligation de s'adapter aux besoins exige que l'employeur tienne compte de l'employé et de sa situation personnelle.

Obligation de s'adapter aux besoins

L'obligation de s'adapter aux besoins vise toutes les sphères d'emploi, y compris l'embauche, les tests d'aptitude professionnelle, la formation en cours d'emploi, les conditions de travail, les mutations et les promotions. Le fait d'aiguiller un employé à un professionnel ou à un programme de toxicomanie, afin qu'il puisse suivre un traitement ou un programme de réhabilitation, constitue un exemple de mesure d'adaptation.

L'employeur peut avoir le droit de retirer temporairement d'un poste critique pour la sécurité un employé qui a un problème récent ou actuel de consommation d'alcool. Le congédiement ou la réaffectation automatique n'est pas acceptable. Des tests de suivi peuvent être conditionnels au maintien en poste dans le cas où la sécurité est fondamentale. Si des tests de suivi indiquent que la consommation d'alcool ou de drogues se poursuit, des mesures disciplinaires pourraient être justifiées et aller jusqu'à un éventuel congédiement.

Un employé qui demande de l'aide pour régler un problème de consommation d'alcool ou de drogues ne peut être l'objet de mesures disciplinaires pour avoir recherché de l'assistance.

Pour en savoir plus sur l'obligation d'adaptation, veuillez communiquer avec la Commission des droits de la personne des TNO pour obtenir un exemplaire du document « *L'obligation d'adaptation : Guide de l'employeur* ».

Contrainte excessive

L'employeur est libéré de l'obligation d'adaptation lorsqu'elle entraîne un niveau excessif de contrainte. Pour prouver qu'il y a contrainte excessive, l'employeur doit montrer que les mesures d'adaptation entraînent des problèmes impossibles à gérer en milieu de travail. Il peut avancer que les mesures d'adaptation :

- occasionnent des dépenses financières déraisonnables;
- causent des perturbations extrêmes du fonctionnement de l'entreprise;
- posent des risques importants en matière de santé et sécurité pour l'employé ou les autres personnes.

Dans la plupart des cas, le fait d'aider un employé à suivre un programme de réhabilitation ne constitue pas une contrainte excessive pour l'employeur. Dans certains cas, les tribunaux ont estimé qu'il était raisonnable d'engager un travailleur temporaire pour effectuer un remplacement pouvant durer jusqu'à 18 mois.

Si un employé a des résultats positifs et refuse de suivre un traitement, cela ne constitue pas une contrainte excessive. L'employeur doit démontrer, au moyen de mesures disciplinaires progressives, que l'employé a été averti et qu'il est incapable d'exécuter les fonctions essentielles de son poste.

Responsabilités de l'employé ayant des incapacités liées à l'alcool ou aux drogues

Pour être protégé en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* des TNO, l'employé doit être capable d'établir qu'il a subi de la discrimination. Dans le cas des tests de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues, il doit prouver avoir été l'objet de discrimination à cause d'une incapacité réelle ou perçue.

Un employé ou un candidat à un poste qui a une dépendance à l'égard de l'alcool ou des drogues devrait être disposé à demander des mesures d'adaptation à ses besoins. Il doit collaborer aux discussions qui peuvent aider l'employeur à répondre à la demande d'adaptation. On s'attend à ce que l'employé ou le candidat à un poste se montre raisonnable quand il demande des mesures d'adaptation et qu'il évalue une proposition qui répond convenablement à ses besoins.

Lorsque Mireille se présente au travail en ayant l'air ivre, sa superviseure lui parle de suivre un traitement sur l'alcoolisme. Mireille nie avoir un problème et ne veut pas aller en counselling aux frais de l'employeur. La superviseure remet un avertissement écrit à Mireille, dans lequel on lui offre du counselling si elle se présente encore une fois en état d'ébriété au travail. Mireille refuse l'offre. Après le deuxième avertissement écrit, elle est congédiée.

Implications pour les lieux de travail isolés

La législation sur les droits de la personne s'applique aux lieux de travail isolés de la même façon que pour les autres employeurs. Par exemple, un employeur d'un lieu de travail isolé a aussi l'obligation de déterminer si les employés occupent des postes critiques pour la sécurité s'il veut justifier l'administration de tests de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues. Il doit confirmer qu'il s'agit de postes critiques pour la sécurité avant d'obliger les employés à subir des tests.

Certains lieux de travail isolés sont uniques, en raison de certains facteurs. Par exemple, les employés occupant des postes critiques pour la sécurité peuvent travailler avec très peu de supervision, voire aucune. L'employeur est responsable de la sécurité des travailleurs 24 heures par jour, plutôt que seulement durant les heures de travail. Les employés peuvent se trouver loin des services médicaux. Ces facteurs peuvent entraîner des politiques interdisant la consommation d'alcool ou de drogues sur place. Les tribunaux ne se sont pas encore prononcés sur ces situations particulières.

L'employeur d'un lieu de travail isolé est tout aussi limité que les autres employeurs pour ce qui est d'utiliser des tests pour dépister les facultés affaiblies au travail plutôt que la consommation d'alcool ou de drogues. Les mesures disciplinaires, dont le congédiement, devraient reposer sur l'affaiblissement des facultés et non pas sur la consommation générale d'alcool ou de drogues d'un employé. On s'attend aussi à ce que l'employeur d'un lieu de travail isolé offre des mesures d'adaptation aux employés qui ont obtenu des résultats positifs, jusqu'à concurrence de la contrainte excessive.

Autres mécanismes de dépistage d'alcool et de drogues

L'employeur devrait envisager le recours à des mécanismes non punitifs et moins discriminatoires que les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues. L'employé devrait se demander si les programmes de tests de dépistage sur les drogues réduisent véritablement la consommation, les accidents au travail ou les problèmes de rendement professionnel.

L'affaiblissement des facultés d'un employé peut être causé par autre chose que la consommation d'alcool ou de drogues. Le stress, la fatigue, l'anxiété et les problèmes personnels peuvent nuire à la sécurité au travail. Une politique exhaustive sur la santé au travail devrait comprendre les éléments suivants :

- **Programmes d'aide aux employés (PAE).** Les PAE aident les employés qui ont des problèmes de consommation d'alcool ou de drogues, ainsi que d'autres problèmes. Habituellement, les PAE sont des services de counseling sur place ou d'aiguillage externe. Ils peuvent aider les employés à gérer le stress, des problèmes personnels ou d'autres problèmes pouvant mener à la dépendance à l'égard de l'alcool ou des drogues.

- **Tests de rendement pour les postes critiques pour la sécurité.** Les critères pertinents et les tests sur le rendement professionnel peuvent dépister des problèmes d'alcool et de drogues et d'autres problèmes, et ce, particulièrement pour les postes critiques pour la sécurité.
- **Surveillance des collègues.** Une surveillance positive effectuée par les collègues encourage les employés à communiquer leurs observations de comportements à risque ou pouvant poser des risques de la part de leurs collègues. L'employeur peut faire ressortir la nature constructive et confidentielle de la surveillance des collègues.
- **Observations des superviseurs.** L'employeur peut former les superviseurs et leur faire part de ses attentes explicites. Il faut s'assurer que les superviseurs connaissent les signes qui indiquent l'affaiblissement des facultés et les mesures correctives à prendre dans toutes les situations.
- **Programmes de promotion de la santé.** Les programmes de sensibilisation et d'éducation sont une bonne façon de prévenir les problèmes de consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail. Les activités devraient comprendre des brochures, des dépliants insérés dans les enveloppes de paie, des vidéos, des conférenciers invités et des ateliers. L'employeur peut renforcer les attitudes sur la non-consommation d'alcool et de drogues en faisant diffuser de l'information exacte, en encourageant les activités se déroulant sans consommation de drogues et en faisant acquérir des aptitudes à l'autonomie fonctionnelle et des techniques permettant de refuser de prendre de la drogue. Il faut s'assurer que les interventions conviennent aux gens à qui elles s'adressent.

Le personnel administratif d'un hôtel de villégiature découvrit un jour que certains employés vivaient des problèmes de toxicomanie à divers degrés. En réaction, l'employeur mit sur pied un programme de prévention de la drogue. Le programme comprenait des conférenciers à contrat et des conseillers en toxicomanie qui tenaient un atelier obligatoire d'une durée d'une semaine. Le suivi consistait en des réunions de groupes d'appui sur une base permanente, sur demande des employés. La compagnie a constaté une réduction des problèmes de toxicomanie. Parallèlement, le moral et la productivité des employés avaient augmenté de façon marquée.

Notes en fin de texte

¹ *Hamilton Street Railway et SUT, section locale n° 127 (2002)*

² *Canadian National Railway Co. c. TCA-Canada (2000)*

³ *Fluor Constructors Canada Ltd. c. FIOE, section locale n° 424 (2001)*

⁴ *Procor Sulphur Services et SCEP, section locale n° 57 (1999)*

⁵ *J.D. Irving c. SCEP, sections locales n°s 104 et 1309 (2002)*

⁶ *Hamilton Street Railway et SUT, section locale n° 127 (2002)*

Liste de ressources utiles

Veillez noter que les liens aux sites Web indiqués dans la liste ci-dessous étaient exacts au moment de la publication de ce document, mais pourraient avoir changé depuis.

Addictions Foundation of Manitoba. Voir la section sur le milieu de travail, intitulée « Workplace Issues », sous la rubrique « Learn More ».

www.afm.mb.ca

Alberta Alcohol and Drug Addictions Commission. Cette agence du gouvernement de l'Alberta administre et finance des services d'information, de prévention et de traitement pour aider les Albertains qui vivent des problèmes d'alcool, de drogue et de jeu. Dans sa rubrique sur les ressources, le site Web présente une section sur le milieu de travail.

www.aadac.com

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Cette agence du gouvernement fédéral est le Centre d'excellence du Canada en matière d'initiative de prévention de maladies et de blessures liées au travail et de diffusion d'information sur la santé et la sécurité au travail.

www.cchst.ca/

Commission canadienne des droits de la personne. Cet organisme diffuse de l'information sur les droits et les responsabilités des employeurs et des employés, dont des conseils sur les pratiques d'emploi sans obstacles.

www.chrc-ccdp.ca

Canadian Model for Providing a Safe Workplace. Construction Owners Association of Alberta. Octobre 2005. Même si ces lignes directrices ont fait l'objet d'un examen légal indépendant, l'employeur devrait consulter un avocat, car les droits de la personne relatifs aux tests de dépistage sur l'alcool et les drogues sont en évolution constante. Le document se trouve sous la rubrique « Best Practices ».

www.coaa.ab.ca

Centre de traitement Nats'ejée K'éh. Situé sur la réserve de la Première nation K'at'l'odeeche, ce centre de 30 lits pour hommes et femmes est le seul foyer de traitement aux Territoires du Nord-Ouest.

www.natsejeekeh.org

Ressources communautaires. La plupart des communautés des TNO ont un centre de mieux-être communautaire, un conseiller en toxicomanie ou un centre de santé qui peut offrir des services. Le Tree of Peace Friendship Centre de Yellowknife offre un programme de soins ambulatoires.

Bibliographie

Ces lignes directrices s'inspirent de documents élaborés par d'autres commissions des droits de la personne au Canada. Ces documents sont énumérés ci-dessous.

- *Politique sur les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool.* Commission des droits de la personne de l'Ontario. Septembre 2000.
- *Lignes directrices concernant les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail.* Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Octobre 2003.
- *Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool.* Commission canadienne sur les droits de la personne, 2002 (en révision).



Commission des droits de la personne des TNO

Pour en savoir plus sur les tests de dépistage sur l'alcool et les drogues dans votre milieu de travail, communiquez avec nous...

Par écrit :

C. P. 1860 Yellowknife, NT X1A 2P4
Courriel : info@nwthumanrights.ca
Télécopieur : 867-873-0357

Par téléphone :

Sans frais : 1-888-669-5575
À Yellowknife : 867-669-5575

En personne :

Édifice Laing, étage principal, 5003, 49^e Rue
(Entrée sur la rue Franklin, à côté des bureaux des véhicules automobiles -
Motor Vehicles)

Sur le Web :

www.nwthumanrights.ca