

Dépistage aléatoire des drogues et de l'alcool – leçons tirées par les employeurs de l'affaire Suncor c. Unifor

19 AVRIL 2017 3 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

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

Auteurs(trice): [Shaun Parker](#), [Damian Rigolo](#), [Brian Thiessen](#)

Les employeurs ont de plus en plus recours au dépistage des drogues et de l'alcool pour atténuer les risques en milieu de travail; pour leur part, les employés et les syndicats continuent de contester ce dépistage en invoquant le droit à la vie privée. La mise en œuvre d'un programme de dépistage des drogues et de l'alcool s'articule autour d'un certain nombre de facteurs à prendre en considération – les employeurs doivent trouver un équilibre entre leur intérêt légitime et leur obligation d'offrir un environnement de travail sûr tout en préservant l'intimité et les droits de leurs employés.

En outre, aucun régime législatif n'existe au Canada régissant expressément le dépistage des drogues et de l'alcool en milieu de travail, ce qui peut compliquer la mise en œuvre et la gestion de programmes de dépistage des drogues et de l'alcool. D'ailleurs, les tribunaux et les conseils d'arbitrage canadiens étaient divisés récemment sur l'applicabilité des politiques de dépistage aléatoire des drogues et de l'alcool.

Cette présentation couvre un large éventail de sujets pouvant aider à la mise en œuvre d'un programme de dépistage des drogues et de l'alcool par les employeurs. Elle comporte notamment les éléments suivants :

- un exposé du dépistage des drogues et de l'alcool relatif à l'arrêt *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée, 2013 CSC 34 (Irving)* – un arrêt de principe de la Cour suprême du Canada décrétant que les employeurs, dans un milieu de travail syndiqué, doivent prouver l'existence d'un problème généralisé pour justifier l'application d'une politique de dépistage aléatoire des drogues et de l'alcool;
- un sommaire de la jurisprudence et des sentences arbitrales faisant suite à l'affaire *Irving*;
- un aperçu de la contestation de Suncor dans l'affaire *Suncor Energy Inc. v. Unifor Local 707A, 2016 ABQB 269*, qui met en évidence le fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur afin de justifier une politique de dépistage universel aléatoire des drogues et de l'alcool;
- une description des pratiques exemplaires à utiliser pour créer, gérer et défendre votre programme de dépistage des drogues et de l'alcool.

[Random Drug and Alcohol Testing](#) par [Osler, Hoskin & Harcourt LLP](#)*

*Veuillez noter que cette présentation est disponible en anglais seulement. Merci pour votre compréhension.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec les avocats d'Osler suivants :

Brian Thiessen, associé, Droit du travail et de l'emploi et Respect de la vie privée et gestion de l'information (adresse de courriel : bthiessen@osler.com; téléphone : 403-260-7018 ou 604-692-2764)

Damian Rigolo, associé, Droit du travail et de l'emploi (adresse de courriel : drigolo@osler.com; téléphone : 403.260.7046)

Shaun Parker, sociétaire, Droit du travail et de l'emploi (adresse de courriel : sparker@osler.com; téléphone : 403.260.7013 ou 604.692.2765)