

Actualité juridique

Suncor fait un autre pas vers des tests aléatoires de dépistage de drogues pour les employés occupant des postes à risque

Octobre 2017

Droit de l'emploi et du travail

La Cour d'appel de l'Alberta a récemment rendu une décision confirmant l'annulation d'un jugement qui restreignait le droit légal de Suncor de mettre en œuvre des tests aléatoires de dépistage des drogues et de l'alcool pour les employés syndiqués occupant des postes à risque. La question principale consistait à déterminer si Suncor devait démontrer l'existence d'un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie au sein de l'unité de négociation en particulier ou si la preuve démontrant un problème généralisé en milieu de travail était suffisante.

En confirmant la décision du tribunal en révision, la cour a souligné l'importance d'un environnement de travail sécuritaire par rapport au droit à la vie privée des employés syndiqués.

Contexte

Suncor a mis en œuvre des tests aléatoires de dépistage des drogues et de l'alcool pour les employés occupant des postes à risque dans certaines de ses installations dans la région de Fort McMurray en 2012.¹ Le syndicat représentant un bon nombre d'employés a déposé un grief alléguant la violation du droit à la vie privée des travailleurs syndiqués².

La majorité d'un tribunal d'arbitrage a tranché en faveur du syndicat en 2014, concluant que Suncor n'avait pas fait la preuve de problèmes de sécurité suffisants au sein de l'unité de négociation pour justifier les tests aléatoires de dépistage³. La décision a été infirmée par le juge Nixon de la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta l'an dernier.

La question soumise à la Cour d'appel consistait à déterminer si la norme de contrôle choisie par le juge Nixon était appropriée et si elle avait été appliquée de manière appropriée⁴.

Les tribunaux tiendront compte de l'alcoolisme et de la toxicomanie dans le milieu de travail, pas seulement au sein d'une unité de négociation

Le fondement juridique justifiant les tests aléatoires de dépistage des drogues et de l'alcool a été examiné à nouveau dans la cause du *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, [2013] 2 RCS 458 (*Irving*). Dans l'arrêt *Irving*, la Cour suprême du Canada a expliqué que la dangerosité d'un lieu de travail n'est pas, en soi, suffisante pour justifier l'imposition de tests aléatoires de dépistage des drogues et de l'alcool pour les employés syndiqués. Il est aussi exigé que soit démontrée l'existence d'un risque accru pour la sécurité, comme un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail⁵.

Suncor a démontré que les lieux de travail dans la région de Fort McMurray sont dangereux en soumettant des preuves portant sur le type de travail exécuté par les employés occupant des postes à risque. Les lieux de travail sont situés près de régions sensibles sur le plan environnemental et de collectivités peuplées⁶. Les employés effectuent généralement des quarts de travail de 12 heures et manœuvrent certains des équipements miniers et industriels les plus imposants et complexes au monde⁷.

Suncor a établi l'existence d'un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail en démontrant que plus de 2 200 incidents étaient liés à la consommation de drogues ou d'alcool. Cependant, Suncor n'a pas indiqué combien de ces incidents impliquaient des employés syndiqués par rapport à des employés non syndiqués et à des entrepreneurs⁸.

C'est la preuve « abstraite » qui a amené le tribunal d'arbitrage à trancher en faveur du syndicat⁹. Le banc a suggéré qu'il devait tenir uniquement compte de la preuve démontrant un problème de consommation de drogues et d'alcool *au sein de l'unité de négociation*¹⁰. Le juge Nixon a conclu que cette suggestion élevait déraisonnablement le seuil de démonstration d'un problème de consommation de drogues et d'alcool en milieu de travail. La question appropriée, décrite dans l'arrêt *Irving*, est de déterminer s'il est démontré qu'il existe un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie *en milieu de travail*¹¹.

En soutenant la décision du juge Nixon, la Cour d'appel de l'Alberta a conclu « [traduction] qu'en restreignant déraisonnablement la norme de preuve dont il a été tenu compte pour trancher la cause, la majorité du tribunal a effectivement posé la mauvaise question et donc appliqué le mauvais critère juridique »¹².

La Cour d'appel a expliqué que les employés syndiqués, les employés non syndiqués et les employés des entrepreneurs travaillaient tous côte à côte, au sein d'une main-d'œuvre intégrée sur des lieux de travail intégrés¹³. Il n'existe aucun motif raisonnable pour établir une distinction entre la preuve de problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie dans le milieu de travail dans son ensemble et la preuve de problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie propres aux employés syndiqués¹⁴. Par conséquent, la question a été renvoyée à un nouveau tribunal d'arbitrage et sera soumise à un nouveau banc d'arbitrage¹⁵.

Notes

1. *Suncor Energy Inc v Unifor Local 707A*, 2017 ABCA 313 au para 2 [*Suncor*].
2. *Ibid*, au para 2, 13.
3. *Ibid*, au para 16.
4. *Ibid*, au para 4.
5. *Ibid*, au para 39.
6. *Ibid*, au para 6.
7. *Ibid*, au para 7.
8. *Ibid*, au para 40.
9. *Ibid*, au para 19.
10. *Ibid*, au para 38.
11. *Ibid*, au para 39.
12. *Ibid*, au para 49.
13. *Ibid*, au para 48.
14. *Ibid*.
15. *Ibid*, au para 52.

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Marie-Hélène Jetté	Montréal	+1 514.847.4650	marie-helene.jette@nortonrosefulbright.com
> Karen Jensen	Ottawa	+1 613.780.8673	karen.jensen@nortonrosefulbright.com
> Gilles Rancourt	Québec	+1 418.640.5036	gilles.rancourt@nortonrosefulbright.com
> Anne K. Gallop	Toronto	+1 416.216.4038	anne.gallop@nortonrosefulbright.com
> Bernette Ho	Calgary	+1 403.267.8344	bernette.ho@nortonrosefulbright.com
> Herb Isherwood	Vancouver	+1 604.641.4818	herb.isherwood@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.