

La Cour rejette la demande d'injonction d'un syndicat pour empêcher le dépistage aléatoire de drogues et d'alcool

01 mai 2017

Le 3 avril 2017, la Cour supérieure de justice de l'Ontario a rejeté la demande d'injonction interlocutoire du Syndicat uni du transport, section locale 113 (le « syndicat ») visant à empêcher l'application d'une politique de dépistage aléatoire de drogues et d'alcool à ses membres. Le syndicat demandait une injonction dans l'attente de l'arbitrage d'un grief de principe (Amalgamated Transit Union, Local 113 v. Toronto Transit Commission, 2017 ONSC 2078).

Contexte et objectif de la politique

L'employeur, la Toronto Transit Commission (la « TTC »), a approuvé la mise en place d'une « politique d'aptitude au travail » (la « politique ») visant à préserver la santé et la sécurité de ses employés, de ses clients et du public.

Selon cette politique, les employés de la TTC doivent être aptes physiquement et mentalement à accomplir leurs tâches, et ce, sans restrictions liées notamment à la consommation de drogues et d'alcool. Elle prévoit également un test de dépistage de drogues et d'alcool pour les employés qui occupent des postes critiques pour la sécurité ou d'autres fonctions particulières, dans les circonstances suivantes :

- 1. s'il y a raisonnablement lieu de croire que la consommation d'alcool ou de drogues rend l'employé inapte à remplir ses fonctions;
- 2. dans le cadre d'une enquête approfondie sur un grave accident ou incident de travail.
- en cas de retour au travail d'un employé après violation de la politique;
- 4. dans l'éventualité où un employé reprendrait ses fonctions après avoir suivi un traitement pour alcoolisme ou toxicomanie;
- 5. comme condition finale à une nomination à un poste critique pour la sécurité.

Bien que la politique ne prévoie pas expressément de dépistage aléatoire lors de sa mise en place, la TTC a informé le syndicat qu'elle se réservait le droit de procéder à ce type de test, et la politique a par la suite été modifiée pour autoriser expressément cette pratique. Avant l'entrée en vigueur de la politique, le syndicat a déposé un grief de



principe, alléguant que la politique contrevenait dans son intégralité à la convention collective.

Le grief a été renvoyé à l'arbitrage, qui a débuté le 8 mars 2011. À la date de l'audition de la demande d'injonction du syndicat pour février et mars 2017, la TTC n'avait même pas commencé à exposer son point de vue.

Le syndicat n'a pas rempli les critères de l'injonction

Afin d'obtenir l'injonction demandée, le syndicat devait démontrer que la demande respectait les critères bien établis suivants :

- 1. l'existence d'une question sérieuse à trancher;
- 2. l'existence d'un préjudice irréparable subi par le syndicat ou ses membres en cas de refus du redressement;
- 3. la prépondérance des inconvénients qui, compte tenu de l'intérêt public, favorise l'octroi du redressement provisoire demandé.

Concernant le premier critère, la Cour a convenu qu'il existait une question sérieuse à analyser. Plus précisément, l'arbitre devait déterminer comment la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée, 2013 SCC 34 (« Irving ») pourrait s'appliquer en l'espèce et si les exigences minimales à la mise en œuvre d'une telle politique établies dans l'affaire Irving étaient respectées. Ce critère du test visant la délivrance d'une injonction a donc été rempli.

Sur la question du préjudice irréparable qui serait subi en l'absence d'injonction, le syndicat a présenté un certain nombre d'arguments, notamment ceux, pour les employés, d'une atteinte à la vie privée, d'un préjudice psychologique, de conséquences liées à de faux-positifs et d'un préjudice subi par suite d'un congédiement injuste. La Cour a conclu qu'il existait pour les employés des moyens adéquats d'obtenir des dommages-intérêts dans ces cas et que des dommages pécuniaires offriraient une compensation suffisante, quel que soit le préjudice subi. Par conséquent, ce critère n'ayant pas été rempli, la Cour a rejeté la demande du syndicat, avec dépens.

Bien qu'elle ait rejeté la demande du syndicat, la Cour a tout de même examiné le troisième critère, dans l'éventualité où elle se serait trompée sur le deuxième. À cet égard, elle a estimé que, si le dépistage aléatoire de drogues et d'alcool est autorisé, la probabilité, d'une part, de détecter un employé enclin à consommer de la drogue ou de l'alcool et occupant un poste critique pour la sécurité et, d'autre part, de le dissuader de consommer s'en trouverait augmentée, ce qui contribuerait à accroître la sécurité publique. La Cour a conclu que la prépondérance des inconvénients avantageait la TTC et a de nouveau indiqué que les employés subissant un préjudice par suite de ce type de dépistage pourraient obtenir une réparation adéquate sous la forme d'une compensation pécuniaire.

La TTC a eu gain de cause et la Cour lui a accordé des dépens de 100 000 \$.

Si la TTC l'a emporté cette fois-ci, cela ne signifie pas qu'elle sera autorisée à maintenir la politique ni à procéder à un dépistage aléatoire de drogues et d'alcool dans l'avenir. Nous devrons garder l'œil ouvert sur le résultat de la procédure d'arbitrage en cours et



la capacité de la TTC à convaincre l'arbitre qu'elle remplit les conditions requises à la mise en place d'un dépistage aléatoire telles qu'elles ont été énoncées dans l'affaire lrving. Affaire à suivre.

Par

Stephanie Young

Services

Travail et emploi, Différends en matière d'emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower 520 3rd Avenue S.W. Calgary, AB, Canada T2P 0R3

T 403.232.9500 F 403.266.1395

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest Suite 900 Montréal, QC, Canada

H3B 5H4

T 514.954.2555 F 514.879.9015

Ottawa

World Exchange Plaza 100 Queen Street Ottawa, ON, Canada K1P 1J9

T 613.237.5160 F 613.230.8842

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower 22 Adelaide Street West Toronto, ON, Canada M5H 4E3

T 416.367.6000 F 416.367.6749

Vancouver

1200 Waterfront Centre 200 Burrard Street Vancouver, BC, Canada V7X 1T2

T 604.687.5744 F 604.687.1415

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.l., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais s.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.