

efficace d'avoir des surveillants et des représentants syndicaux qui soient formés pour reconnaître les signes de la toxicomanie... C'est sur ce front-là qu'il faut travailler, et les tests de dépistage ne seraient alors aucunement nécessaires.

Certains témoins se sont prononcés plutôt pour des tests obligatoires dans certaines circonstances exceptionnelles. Il existe en effet des situations où il en va de la sécurité du public ou des collègues de travail. Dans une série de recommandations sur le dépistage des drogues chez les salariés, la Fondation de la recherche sur la toxicomanie s'est prononcée contre le dépistage systématique, demandant à la place que l'on soumette à des tests seulement les employés dont le travail est insatisfaisant *et* dont le comportement au travail pourrait mettre d'autres personnes en danger¹⁶.

Le Comité permanent a étudié en long et en large les aspects techniques et éthiques extrêmement complexes qui entourent la question du dépistage obligatoire des drogues chez les salariés. Le Comité partage dans l'ensemble le point de vue de la Fondation sur le dépistage systématique de la présence de drogue chez les salariés. Cette question concerne *uniquement* la sécurité et la santé publique, et c'est dans cette perspective qu'il faut s'en préoccuper.

Un employeur a le devoir de prendre des précautions pour s'assurer que ses nouveaux employés possèdent les qualités voulues, et en particulier celui de vérifier toute conduite qui pourrait révéler la nécessité de soumettre l'employé à un test de dépistage. Par contre, il n'est ni raisonnable ni acceptable de faire passer ce genre de test à tous les candidats ou à un certain nombre pris au hasard.

15. Le Comité permanent recommande que les employeurs ne soumettent pas à des tests de dépistage des drogues tous les candidats à un emploi ou tous leurs employés, ni même une partie de ceux-ci choisis au hasard. C'est uniquement dans des situations exceptionnelles, lorsque la consommation de drogues par des employés constitue un risque réel sur le plan de la sécurité, que le Comité permanent recommande qu'on procède à des tests de dépistage dans les conditions suivantes :

- i) **il doit exister une raison, c'est-à-dire que l'employé doit avoir donné des signes montrant qu'il avait des facultés affaiblies ou qu'il avait du mal à s'acquitter de son travail;**
- ii) **la méthode de test doit être rigoureuse au point qu'il soit impossible de modifier, volontairement ou non, des éléments de preuve;**
- iii) **les échantillons doivent être prélevés d'une manière qui protège le droit à la vie privée et la dignité de la personne;**
- iv) **tous les résultats de tests positifs doivent être confirmés par la chromatographie des gaz/spectrométrie de masse, ou par d'autres tests tout aussi précis et spécifiques;**
- v) **les tests doivent permettre d'aider le salarié à trouver un traitement adéquat pour son genre de toxicomanie, le cas échéant. Les résultats des tests ne devront pas être utilisés comme éléments de preuve dans des poursuites au criminel;**

¹⁶ Fondation de la recherche sur la toxicomanie. *Employee-related drug screening: a public health and safety perspective*, mars 1987.