



**fccq** | Fédération des chambres  
de commerce du Québec



# Encadrement de la légalisation du cannabis

*ASSUMER LES RISQUES SANS EN AVOIR LES  
MOYENS*

Consultation régionale sur l'encadrement du  
cannabis

7 septembre 2017

**LA FORCE DU RÉSEAU**

## Sommaire exécutif

La légalisation annoncée du cannabis au printemps 2018 par le gouvernement fédéral oblige les provinces, dont le Québec, à mettre en place un système d'encadrement qui puisse permettre le maintien de la sécurité et de la santé publique. Cette légalisation amène plusieurs enjeux, notamment la production, la distribution, la taxation, les impacts sur les services de santé et également les impacts possibles sur les milieux de travail. Nous concentrerons nos interventions sur ce dernier volet.

Premièrement, nous devons évaluer l'impact de cette légalisation sur la santé et sécurité de nos milieux de travail. La législation entourant la santé et sécurité au travail amène un fardeau important sur les employeurs. Effectivement, ils sont responsables, au niveau de la CNESST mais également du Code criminel, de tous les accidents survenant dans le cadre de leurs activités et ont notamment l'obligation de s'assurer qu'aucun de leurs employés ne met en danger la sécurité d'autrui, y compris suite à la consommation d'alcool, drogues ou médicaments.

La consommation de drogue, notamment du cannabis, est particulièrement problématique pour les entreprises puisque les outils de détection ne permettent pas de déterminer facilement la quantité et le moment de la consommation. Pour certains consommateurs réguliers de cannabis, la consommation peut être détectée dans l'organisme pendant plus de 30 jours. Si le produit est transformé en aliment, l'employeur ne peut non plus se fier à l'odeur caractéristique afin de détecter une consommation récente. L'employeur est actuellement en droit de procéder à un test de dépistage s'il reconnaît des signes objectivables évidents ou suite à un accident, soit trop tard. Il ne peut non plus procéder à des tests aléatoires afin de décourager la consommation de la part de ses employés, puisque les tribunaux sont venus à maintes reprises privilégier le droit à la vie privée, enchâssé dans la charte des droits et libertés de la personne. Reconnaisant les enjeux technologiques et juridiques d'un tel dépistage, les policiers responsables d'assurer la sécurité routière doivent se rabattre sur une formation poussée visant à détecter les signes physiques de facultés affaiblies. Est-ce que tous les employeurs, peu importe leur taille, devront suivre une formation intensive sur la détection des facultés affaiblies? Comment une telle intervention de la part d'un employeur qui vivra une telle situation potentiellement une fois dans sa vie, pourra faire valoir la validité de ses impressions ayant motivé un test de dépistage devant les tribunaux, qui de toute façon ne pourra que difficilement faire la preuve d'une consommation très récente, et légale, de cannabis?

C'est pourquoi nous vous ferons des recommandations afin d'éviter de créer un dédale juridique insupportable pour les employeurs québécois où ils ont toutes les responsabilités; juridiques, financières et opérationnelles, sans pourtant en avoir les moyens de contrôle. Les employeurs sont prêts à continuer de faire leur part dans le cadre de la prévention des dépendances et quant à leurs obligations d'accommodements, mais ils ne peuvent assumer l'ultime responsabilité légale et financière suite à des incidents résultant d'une consommation récréative ou à but médical, mais non déclaré, de cannabis.

## 1. INTRODUCTION

### a) La Fédération des chambres de commerce du Québec

La Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), fondée en 1909, défend avec ardeur les intérêts de ses membres au chapitre des politiques publiques, favorisant ainsi un environnement d'affaires innovant et concurrentiel. Grâce à son vaste réseau de plus de 140 chambres de commerce et 1 200 membres corporatifs, la FCCQ représente plus de 60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. À titre du plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale.

La FCCQ s'emploie à promouvoir la liberté d'entreprendre qui s'inspire de l'initiative et de la créativité, afin de contribuer à la richesse collective du Québec, en coordonnant l'apport du travail de tous ses membres. La force de la FCCQ vient de l'engagement de ses membres, qui y adhèrent sur une base purement volontaire et non obligatoire, ainsi que de la mobilisation des chambres de commerce en vue de défendre les intérêts du milieu des affaires. Elle fait appel à ses membres pour enrichir ses prises de position, qu'elle clame ensuite, en leur nom, haut et fort, auprès des décideurs économiques et politiques qui ont le pouvoir de mettre le Québec sur la voie de la réussite. L'inverse est aussi vrai, alors que les membres s'inspirent de la position de la FCCQ pour alimenter le débat au sein de leur région ou de leur secteur d'activité.

Les projets de loi intitulés « *Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois* » (le « **Projet de loi C-45** ») et *Loi modifiant le Code criminel (infractions relatives aux moyens de transport) et apportant des modifications corrélatives à d'autres lois* (le « **Projet de loi C-46** ») auront assurément un impact significatif non seulement sur l'ensemble de la société québécoise, mais également sur les différents milieux de travail et sur les relations de travail des membres de la FCCQ.

C'est donc dans ce contexte que la FCCQ souhaite formuler différents commentaires, mises en garde et recommandations quant à l'application des projets de loi C-45 et C-46 aux champs de compétences relevant de la législature québécoise, plus particulièrement en ce qui pourrait avoir un impact sur les milieux de travail de ses membres.

## **b) Les projets de loi C-45 et C-46**

Le Projet de loi C-45 déposé pour première lecture le 13 avril 2017 vise à « *permettre un accès légal au cannabis et [...] contrôler et [...] réglementer sa production, sa distribution et sa vente.*<sup>1</sup> »

Il légifère notamment sur la production, l'importation, l'exportation, la possession et la consommation du cannabis. Il légifère également sur l'emballage et l'étiquetage du cannabis vendu. Il importe de souligner que le Projet de loi C-45 prévoit spécifiquement que la compétence en matière d'âge légal de consommation, de vente, de possession et de distribution est dévolue aux provinces.

Quant à lui, le Projet de loi C-46 se penche plutôt sur les infractions du *Code criminel* relatives aux conduites avec facultés affaiblies. Plus spécifiquement, il crée notamment de nouvelles infractions pénales pour la conduite avec une concentration dans le sang égale ou supérieure à la concentration permise par règlement ainsi que des peines maximales pour ces infractions. Il prévoit aussi des normes en matière de seuils de *tétrahydrocannabinol* (« **THC** ») permis aux fins de conduite automobile.

## **c) Les juridictions ayant déjà légalisé le cannabis récréatif**

À l'heure actuelle, peu de pays ont légalisé la consommation récréative de cannabis. Nos recherches nous ont révélé que les Pays-Bas, la Suisse, l'Italie, l'Allemagne, l'Uruguay, Porto-Rico et la région de la Catalogne en Espagne ont légalisé cette substance à des fins récréatives. Aux États-Unis, sept (7) états ont également légalisé la consommation récréative de cette substance, soit : l'Oregon, l'état de Washington, le *District of Columbia*, l'Alaska, le Colorado, le Nevada et la Californie.

En sus du Canada, le Mexique examinerait lui aussi sérieusement la possibilité de légaliser la consommation récréative du cannabis. L'état du Delaware aux États-Unis considérerait également se joindre aux autres états mentionnés précédemment et envisage légaliser le cannabis aux fins récréatives.

C'est notamment sur la base des expériences de ces juridictions et des études s'y étant attardées que la FCCQ fonde certaines de ses observations dans le cadre du présent mémoire.

---

<sup>1</sup> Sommaire, projet de loi C-45

## 2. LE CADRE JURIDIQUE ACTUEL EN MATIÈRE DE DROIT DU TRAVAIL

Les différentes problématiques liées à la consommation de drogues et d'alcool dans le contexte du travail ne sont pas nouvelles. Le législateur a créé certaines normes et obligations se retrouvant au sein de sa législation. Ceci dit, l'encadrement de la consommation de drogues et d'alcool dans le cadre du travail est également dévolu en grande partie aux employeurs, lesquels ont la latitude de mettre en place des normes encadrant l'exécution du travail au sein de leur entreprise en vertu notamment de leur droit de gérance. Cet encadrement s'articule notamment autour de la mise en place de politiques internes de santé et sécurité au travail.

### a) Le Code civil du Québec

En matière de santé et de sécurité du travail, le *Code civil du Québec* prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées afin de protéger la santé et la sécurité de ses salariés et prévoit également une obligation corollaire du salarié d'agir avec prudence et diligence dans le cadre de son travail :

*2087. L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.*

*2088. Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.*

[...]

[Nos soulignés]

Ceci étant dit, l'employeur, à titre de commettant, demeure en tout temps responsable de la faute causée par ses employés, lesquels sont ses préposés :

*1463. Le commettant est tenu de réparer le préjudice causé par la faute de ses préposés dans l'exécution de leurs fonctions; il conserve, néanmoins, ses recours contre eux.*

Dans le contexte qui nous occupe, cette disposition implique que même si un accident était causé par la consommation abusive de cannabis d'un salarié, lequel n'aurait pas agi de façon prudente et diligente telle que la loi le lui prescrit, l'employeur, à titre de commettant, demeure ultimement responsable de tout préjudice causé.

### b) La Loi sur la santé et la sécurité du travail

Des obligations similaires aux obligations susmentionnées se retrouvent également au sein de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (la « **LSST** »), laquelle prévoit ce qui suit :

*49. Le travailleur doit:*

[...]

2° *prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;*

3° *veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;*

[...]

*51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. [...]*

Aussi, en cas d'infraction aux obligations précitées, les articles 236 et 237 de la LSST prévoient la possibilité d'une poursuite pénale.

### **c) Le Code criminel**

Le Code criminel prévoit également une responsabilité criminelle de quiconque dirige le travail d'autrui relativement aux blessures corporelles que cette personne peut subir. En effet, l'article 217.1 du *Code criminel* prévoit ce qui suit :

*217.1 Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.*

Cette disposition a récemment été appliquée dans l'affaire *Metron Construction* où un superviseur a été reconnu coupable de négligence causant la mort et causant des blessures corporelles pour avoir laissé monter six (6) travailleurs non munis de harnais de sécurité sur une plate-forme non sécuritaire. Il est à souligner que dans cette affaire, les travailleurs avaient tous consommé de la marijuana à la connaissance de leur superviseur avant de débiter leur quart de travail. Dans cette affaire, le superviseur a été condamné à une peine de trois ans et demi d'emprisonnement<sup>2</sup>. Quant à elle, l'entreprise *Metron Construction* a plaidé coupable aux chefs d'accusation portés contre elle en vertu des dispositions pénales de la loi ontarienne. La Cour d'appel de l'Ontario a condamné l'entreprise à une amende de 750 000 \$ et la capacité de payer de l'entreprise a été considérée comme non pertinente par la cour<sup>3</sup>.

### **d) La Charte des droits et libertés de la personne**

#### **i) L'obligation d'accommodement**

La *Charte des droits et libertés de la personne* prévoit qu'un individu ne peut être discriminé en raison d'un handicap.

---

<sup>2</sup> R. c. *Vadim Kazenelson*, 2015 ONSC 3639; R. c. *Vadim Kazenelson*, 2016 ONSC 25

<sup>3</sup> R. c. *Metron Construction Corporation*, 2013 ONCA 541

*10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*

*Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.*

[Nos soulignés]

La notion de « handicap » a été interprétée très largement par la jurisprudence pour inclure notamment la dépendance aux drogues<sup>4</sup>.

La jurisprudence établit également qu'un salarié présentant un handicap doit être accommodé par son employeur jusqu'à la contrainte excessive<sup>5</sup>.

C'est donc dans ce contexte que la jurisprudence exige généralement qu'un employeur contracte avec un employé une « entente de dernière chance » lorsque le manquement qui lui est reproché serait lié à une dépendance aux drogues. Ce type d'entente vise à donner une dernière chance à un salarié avant de procéder à son congédiement lorsque celui présente des problèmes d'absentéisme, disciplinaires ou autres et lorsque ce dernier présente également une dépendance.

## **ii) La protection de la vie privée**

Soulignons enfin que le dépistage de drogues et d'alcool chez les travailleurs entraîne une violation certaine du droit de ces derniers à la vie privée, lequel est également protégé par la *Charte des droits et libertés* :

*5. Toute personne a droit au respect de sa vie privée.*

C'est donc notamment pour cette raison que selon l'état du droit actuel, un employeur doit, avant de procéder à un dépistage de drogues, avoir des motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies dans le cadre de ses fonctions, ou encore avoir des motifs raisonnables de croire qu'il a été impliqué dans un accident du travail pour lequel la drogue serait impliquée. Selon la jurisprudence, un employeur peut également tester aléatoirement un salarié dans le cadre d'un retour au travail suite à une entente de dernière chance, mais ne peut généralement procéder à de simples tests aléatoires au sein d'une équipe de travail sous

---

<sup>4</sup> *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Doucet*, [1999] R.J.Q. 2151

<sup>5</sup> *Ibid*

prétexte que ses employés occupent des postes à risque en l'absence d'une preuve qu'un important taux d'accident serait lié à une problématique liée aux drogues ou à l'alcool<sup>6</sup>.

### 3. LES EFFETS DE LA CONSOMMATION DE CANNABIS SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Le cannabis est une substance psychotrope ayant des effets à court terme, mais également à long terme. De façon générale, dans les pays où le cannabis fut légalisé, la consommation a également augmenté. Il est donc à prévoir que la légalisation de cette substance entraînera également une consommation accrue au sein de la population québécoise. Par conséquent, certains impacts peuvent aisément être anticipés au sein des milieux de travail tels qu'une baisse de productivité, une hausse de l'absentéisme ainsi qu'un accroissement du risque d'accidents du travail et d'accidents de la route.

#### a) Effets du cannabis

Le cannabis est une substance pouvant produire une dépendance physique et psychologique<sup>7</sup>. Sa consommation entraîne des effets à court terme ainsi qu'à long terme.

##### i) Effets à court terme

Au niveau des effets à court terme, certaines études démontrent que le cannabis peut entraîner une altération des sens, une altération de la perception du temps, des modifications de l'humeur, des troubles de la mémoire, des difficultés de concentration et de résolution de problèmes<sup>8</sup>.

Les individus prédisposés peuvent également subir des crises d'anxiété dès les premières utilisations<sup>9</sup> ainsi que des psychoses<sup>10</sup>.

Ces effets présentent donc des risques pour les travailleurs occupant des postes à risque et les autres personnes présentes dans le milieu de travail.

##### ii) Effets à long terme

Au niveau des effets à long terme, certaines études démontrent qu'une consommation de longue durée peut entraîner des déficiences cognitives, des troubles de la mémoire, des changements d'humeur, une altération de la perception et une diminution de la maîtrise des impulsions<sup>11</sup>. Ces effets peuvent également devenir permanents<sup>12</sup>.

---

<sup>6</sup> Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes et Papiers Irving Ltée, 2013 CSC 34

<sup>7</sup> Canada, Direction des substances contrôlées et de la lutte au tabagisme de Santé Canada, *Renseignements destinés aux professionnels de la santé : Le cannabis (marijuana, marihuana) et les cannabinoïdes*, Ottawa, Santé Canada, 2013, à la p 100.

<sup>8</sup> National Institute on Drug Abuse, « DrugFacts : Marijuana » (février 2017), en ligne : <https://www.drugabuse.gov/publications/drugfacts/marijuana>.

<sup>9</sup> *Supra*, note 6 à la p. 89

<sup>10</sup> *Ibid*

<sup>11</sup> *Ibid* à la p. 88

<sup>12</sup> *Supra*, note 7



Eu égard à l'impact de la consommation chez les travailleurs, il est certes inquiétant de constater que le Gouvernement du Canada recommande aux consommateurs de cannabis de ne pas conduire ou effectuer des tâches dangereuses comme manœuvrer de la machinerie lourde compte tenu de la baisse de l'éveil mental et de la coordination physique engendrée par la consommation de cette substance<sup>13</sup>.

## **b) Impacts sur la productivité et l'absentéisme**

Il est fort à parier que la légalisation du cannabis aura un impact important au niveau de la productivité et de l'absentéisme des travailleurs québécois.

Bien que peu d'études se soient penchées sur la question, les études actuelles démontrent qu'en Italie, le taux d'absentéisme est deux fois plus important chez les employés présentant une dépendance à la drogue par opposition à ceux qui n'en présentent pas<sup>14</sup>. En Irlande, il a également été démontré que 9,3 % des travailleurs se présentent au travail en retard en raison de leur consommation de drogue<sup>15</sup>.

Au Québec, le Centre québécois de lutte aux dépendances affirmait en 2006 que la perte de productivité liée à l'alcool et aux drogues se chiffrait déjà à plus d'un (1) milliard de dollars annuellement. En effet, l'abus de substances psychotropes entraînerait un taux d'absentéisme trois (3) fois plus élevé que la moyenne ainsi qu'un rendement inférieur de 30 % à la moyenne. Le Centre québécois de lutte aux dépendances estimait aussi que l'abus de substances psychotropes entraîne trois (3) fois plus de réclamations d'indemnité de maladie que la moyenne<sup>16</sup>.

À la lumière de ce qui précède, il apparaît indéniable que la légalisation du cannabis augmentera significativement ces statistiques.

## **c) Impacts sur les accidents du travail**

### **i) Accidents sur les lieux du travail**

Compte tenu des effets à court et long terme de la consommation de cannabis mentionnés précédemment, force est de constater que dans la mesure où la légalisation du cannabis risque d'augmenter sa consommation par la population en général, les risques d'accident du travail se voient significativement accrus.

Le *Groupe de travail sur la légalisation et la réglementation du cannabis* soulignait d'ailleurs que la consommation de drogues et d'alcool ou les facultés affaiblies par celle-ci au travail peuvent présenter un danger pour tout le monde dans le milieu de travail et non seulement pour la personne dont les facultés sont affaiblies. Cela est particulièrement vrai pour les

---

<sup>13</sup> *Supra*, note 8, à la p. 88

<sup>14</sup> Antonio Corral, Jessica Duran, Inigo Isusi, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, « *Use of alcohol and drugs at the workplace* », 2 mai 2012, à la p 16, en ligne : [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/ewco/tn1111013s/tn1111013s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1111013s/tn1111013s.pdf).

<sup>15</sup> *Ibid*

<sup>16</sup> *Drogues : savoir plus, risquer moins, Centre québécois de lutte aux dépendances, 2006*

industries « critiques pour la sécurité » comme le transport, la construction, les soins de santé ou dans tout type de travail où les symptômes liés à l'affaiblissement des facultés tels que la mobilité, la coordination, la perception ou la sensibilité réduite peuvent accroître les risques de dangers, de blessures et de décès<sup>17</sup>.

En Italie, des études démontrent que des accidents du travail sont quatre (4) fois plus à risques de survenir lorsque des employés présentent une dépendance à une drogue<sup>18</sup>.

Au Québec, le Centre québécois de lutte aux dépendances estime que l'abus de substances psychotropes entraîne de deux (2) à trois (3) fois plus de risques d'accident du travail<sup>19</sup>.

## ii) Accidents de la route

Toujours basé sur les effets mentionnés précédemment, il est indéniable que l'accroissement probable de la consommation de cannabis suite à sa légalisation pose un risque accru en matière d'accidents de la route. En effet, les conducteurs ayant consommé du cannabis risquent de réagir plus lentement en cas d'imprévu et risquent également d'être moins attentifs à leur environnement<sup>20</sup>. De surcroît, il est également établi que plus le niveau de THC chez un individu est élevé, plus le taux de possibilité d'accidents mortels augmente<sup>21</sup>.

En France, des études ont démontré que les conducteurs routiers ayant consommé du cannabis avaient 1,8 % plus de chances d'être impliqués dans un accident de la route mortel<sup>22</sup>.

Au Colorado, le nombre d'accidents de la route en lien avec la consommation de cannabis a connu une explosion, soit une augmentation de 48 % depuis la légalisation de cette drogue, laquelle est entrée en vigueur en 2012<sup>23</sup>.

Ces statistiques sont particulièrement préoccupantes pour toutes les entreprises œuvrant dans le domaine du transport, mais également pour toutes celles où une forme de conduite est exigée, telles que la conduite d'un chariot élévateur ou encore pour les entreprises ou les tâches qui requièrent un niveau de vigilance important.

## d) Effets de l'âge du consommateur de cannabis

Dans leur énoncé de position intitulé « *Légalisation du cannabis : protégeons les générations à venir* », l'Association des médecins psychiatres du Québec suggère de fixer à 21 ans l'âge

---

<sup>17</sup> Canada, Groupe de travail sur la légalisation et la réglementation du cannabis, Un cadre pour la légalisation et la réglementation du cannabis au Canada, Ottawa, Santé Canada, novembre 2016, à la p 35.

<sup>18</sup> *Supra*, note 13 à la p. 18

<sup>19</sup> *Supra* note 15, à la p. 8

<sup>20</sup> Bouchra Ouatik, « Conduire sous l'influence du cannabis : qu'en dit la science? », Radio-Canada (17 février 2017), en ligne : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1017262/conduire-sous-linfluence-du-cannabis-when-dit-la-science>.

<sup>21</sup> Canada, Groupe de travail sur la légalisation et la réglementation du cannabis, Un cadre pour la légalisation et la réglementation du cannabis au Canada, Ottawa, Santé Canada, novembre 2016, à la p 98.

<sup>22</sup> Antonio Corral, Jessica Duran, Inigo Isusi, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, « Use of alcohol and drugs at the workplace », 2 mai 2012, à la p 18, en ligne : [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/ewco/tn1111013s/tn1111013s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1111013s/tn1111013s.pdf).

<sup>23</sup> Bouchra Ouatik, « Conduire sous l'influence du cannabis : qu'en dit la science? », Radio-Canada (17 février 2017), en ligne : <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1017262/conduire-sous-linfluence-du-cannabis-when-dit-la-science>.

légal afin de consommer du cannabis. Cet âge a été fixé de façon à faire un compromis entre l'âge actuel de consommation d'alcool de 18 ans et les études démontrant les effets dévastateurs et irréversibles de la consommation de cannabis avant l'âge de 25 ans.

En effet, selon ces derniers, les personnes consommant du cannabis avant cet âge risquent de développer des déficits de l'attention, de la mémoire, de la vitesse de traitement et de l'intelligence.

Les jeunes travailleurs sont déjà considérés comme une population plus à risque de subir un accident du travail. En effet, selon la CNESST, plus de 11 000 jeunes travailleurs seraient annuellement blessés, mutilés ou tués au travail<sup>24</sup>.

#### 4. LES LIMITES TECHNOLOGIQUES DU DÉPISTAGE

##### e) La technologie actuelle et ses limites

La technologie actuelle en matière de dépistage du cannabis pose certains problèmes techniques qui font en sorte qu'il sera difficile pour les employeurs de protéger adéquatement leurs employés s'ils doutent qu'un d'entre eux soit sous l'effet du cannabis au travail.

En effet, à l'heure actuelle, le cannabis peut être détecté de trois (3) façons, à savoir par voie orale par la salive, par un test d'urine ou encore par un test sanguin.

Les fenêtres de détection du THC varient grandement selon le mode de dépistage choisi. En effet, la fenêtre de détection pour la salive varie de 3 à 6 heures après la consommation. En ce qui a trait à la détection par le sang, la fenêtre de détection est de moins de 6 heures après la consommation. Quant aux dépistages par l'urine, ceux-ci peuvent détecter le THC jusqu'à 30 jours après la consommation.

Or, seul le mode de dépistage par voie sanguine permet actuellement de déterminer un pourcentage de THC<sup>25</sup>. Les autres modes de dépistage ne permettent que de déterminer si une personne a consommé et non si elle a les facultés affaiblies.

Par ailleurs, présentement, les tests portatifs de type « alcootest » pouvant être réalisés sur la route ou ailleurs pour détecter les facultés affaiblies par le cannabis ne semblent pas disponibles. Certains territoires utilisent des tests à salive qui suggéreraient une consommation récente, mais ces instruments sont toujours en développement et ne sont pas encore officiellement approuvés au Canada<sup>26</sup>. D'ailleurs, le Projet de loi C-46 prévoit des agents évaluateurs qui seront expressément formés afin de les administrer. Il nous a été d'ailleurs rapporté qu'en ce moment, seuls dix (10) policiers possèdent cette qualification au sein du Service de police de la ville de Montréal.

---

<sup>24</sup> [www.csst.qc.ca/jeunes/pages/embaucher\\_jeunes\\_travailleurs.aspx](http://www.csst.qc.ca/jeunes/pages/embaucher_jeunes_travailleurs.aspx)

<sup>25</sup> • *Ibid*, voir également : David Blake, Jack Finlaw, « Marijuana Legalization in Colorado : Learned lessons » (2014) 8 :2 Harvard Law and Policy Review 255 à la p 376.

<sup>26</sup> • Canada, Groupe de travail sur la légalisation et la réglementation du cannabis, Un cadre pour la légalisation et la réglementation du cannabis au Canada, Ottawa, Santé Canada, novembre 2016, à la p 93.

Également, il importe de souligner que le THC s'élimine rapidement du sang et s'accumule plutôt dans les zones du corps riches en graisses tel que le cerveau. Ainsi, après quelques heures, le THC peut avoir disparu du sang, mais être toujours présent dans le cerveau. Un conducteur ou un travailleur peut donc toujours être sous l'effet de la drogue même si le THC n'apparaît plus dans son sang et n'est plus détectable par les outils existants<sup>27</sup>. Il devient dès lors difficile pour un employeur de prévoir les accidents du travail pouvant en découler.

Dans la mesure où ces outils de dépistage ne sont toujours pas disponibles aux forces policières à l'heure actuelle, force est de constater que ces outils sont encore moins disponibles dans les milieux de travail.

Il est donc utopique de penser que les employeurs auront les ressources leur permettant de détecter si leurs employés ont les facultés affaiblies en raison d'une récente consommation de cannabis et ultimement, être en mesure d'intervenir et de prévenir des accidents du travail qui pourraient découler d'une telle consommation. Compte tenu de l'importante responsabilité des employeurs en matière de santé et de sécurité, ces constatations sont inquiétantes.

#### **f) Les distinctions à faire entre l'alcool et le cannabis**

En milieu de travail, de nombreuses analogies sont posées entre l'alcool et la consommation du cannabis. Or, il importe de souligner que bien que des analogies soient possibles, certaines différences techniques subsistent.

En effet, contrairement à l'alcool, il est extrêmement difficile de poser un seuil d'intoxication acceptable pour le cannabis compte tenu qu'il se dissipe différemment dans le sang selon les particularités propres à chaque individu<sup>28</sup>. Également, les effets du cannabis seront ressentis plus ou moins rapidement selon la façon dont la substance a été ingérée, soit par voie d'inhalation ou d'ingestion<sup>29</sup>. Non seulement son dépistage est plus difficile, mais il est également difficile d'établir à quel moment les facultés du travailleur étaient affaiblies ou altérées.

---

<sup>27</sup> • *Supra* note 23

<sup>28</sup> David Blake, Jack Finlaw, « Marijuana Legalization in Colorado : Learned lessons » (2014) 8 :2 Harvard Law and Policy Review 255 à la p 375.

<sup>29</sup> Gouvernement du Canada, Règlement sur l'accès du cannabis à des fins médicales

## 5. LES RECOMMANDATIONS

À la lumière des faits, statistiques et positions énoncées précédemment, la FCCQ souhaite émettre les recommandations suivantes :

- Fixer à 21 ans l'âge minimal de consommation légale de cannabis;
- Investir dans la recherche et le développement d'outils de dépistages efficaces permettant de détecter non seulement la présence de THC, mais également son pourcentage, et ce, pour une période de temps raisonnable;
- Favoriser l'accès à ces outils de dépistage aux employeurs de milieux à risque afin de mieux les épauler dans la protection de la santé et de la sécurité de leurs employés;
- Faire en sorte que la RAMQ assume les coûts liés à l'invalidité et aux soins découlant d'une dépendance au cannabis et s'assurer que ces coûts soient exclus des régimes d'assurance collective assumés par les employeurs;
- Exclure la possibilité de réclamation découlant de la LATMP pour tout employé qui serait intoxiqué en considérant explicitement l'intoxication en milieu de travail comme une négligence grossière et volontaire.
- Modifier les articles 441 et 442 de la LATMP afin que le « no fault » s'étende aux employeurs tiers et que ces derniers puissent être poursuivis par un travailleur qui aurait subi un accident du travail et pour lequel le cannabis serait en lien avec cet accident
- Prévoir la possibilité pour un employeur de poursuivre en action civile un travailleur pour une faute commise à son travail en raison de ses facultés affaiblies par la consommation de cannabis;
- Amender l'article 326 de la LATMP afin que pour toute demande de transfert de coûts octroyée en raison de la consommation par un travailleur ayant consommé du cannabis, les coûts soient attribués non pas aux employeurs, mais plutôt à la RAMQ;
- Finalement, faire des représentations auprès du gouvernement fédéral afin d'exclure toute possibilité de poursuite criminelle envers un employeur ou un représentant d'employeur suite à un accident résultant d'une consommation de cannabis ayant été effectuée à l'extérieur des lieux de travail.