



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec



CSSS – 045M
C.P. – P.L. 157
Loi constituant la
Société québécoise
du cannabis

Encadrement de la légalisation du cannabis

Prendre pleinement conscience des défis

Commission parlementaire sur le
Projet de loi 157

Présenté à la Commission de la santé et
des services sociaux

17 janvier 2018

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.

Dans le présent mémoire, nous nous concentrerons sur deux enjeux :

1. Les impacts de la légalisation dans les milieux de travail
2. Les enjeux associés à la sélection des lieux et des entreprises de production.

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 impose un fardeau important aux employeurs. Effectivement, ils sont responsables quant à la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), 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 pas 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 faisons 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.

Au regard des enjeux de production, le Québec doit veiller à ce qu'une diversité d'entrepreneurs dans plusieurs régions du Québec soit autorisée à produire du cannabis à des fins récréatives. Il y a là un enjeu économique qu'on ne saurait sous-estimer.

1. INTRODUCTION

La Fédération des chambres de commerce du Québec

Grâce à son vaste réseau de près de 140 chambres de commerce et 1 100 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 50 000 entreprises exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. 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. Ses membres, qu'ils soient chambres ou entreprises, poursuivent tous le même but : favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

SECTION 1 : LA LÉGISLATION DU CANNABIS ET LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS

1. La législation

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.

C'est donc dans ce contexte que la FCCQ formule 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.

a) 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.*¹ »

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.

b) Les juridictions ayant déjà légalisé le cannabis médical ou récréatif

À l'heure actuelle, peu de pays ont légalisé la consommation récréative de cannabis. Nos recherches nous ont révélé que seul l'Uruguay l'a officiellement fait. Aux États-Unis, sept (7) États ont également légalisé par référendum populaire 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. Cependant le cannabis récréatif n'a pas été légalisé au fédéral américain. Le Canada sera donc seulement le 2^e pays à légaliser officiellement le cannabis.

Les Pays-Bas ont réglementé la vente et la consommation de cannabis, mais ils ne l'ont pas légalisé officiellement. 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 médicales uniquement. En sus du Canada, le Mexique examinerait lui aussi sérieusement la possibilité de légaliser la consommation récréative du cannabis.

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.

¹ 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'emprisonnement². 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 cour³.

² R. c. *Vadim Kazenelson*, 2015 ONSC 3639; R. c. *Vadim Kazenelson*, 2016 ONSC 25

³ R. c. *Metron Construction Corporation*, 2013 ONCA 541

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.

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 drogues⁴.

La jurisprudence établit également qu'un salarié présentant un handicap doit être accommodé par son employeur jusqu'à la contrainte excessive⁵.

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

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

⁵ *Ibid*

serait en cause. 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 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'alcool⁶.

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 psychologique⁷. Sa consommation entraîne des effets à court terme ainsi qu'à long terme.

i) Effets à court terme

Concernant les 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 problèmes⁸.

Les individus prédisposés peuvent également subir des crises d'anxiété dès les premières utilisations⁹ ainsi que des psychoses¹⁰.

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

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

⁷ 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.

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

⁹ *Supra*, note 6 à la p. 89

¹⁰ *Ibid*

ii) Effets à long terme

Concernant les 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 impulsions¹¹. Ces effets peuvent également devenir permanents¹².

Sans doute conscient de l'impact de la consommation chez les travailleurs, 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 substance¹³.

b) Impacts sur la productivité et l'absentéisme

Il est probable que la légalisation du cannabis aura un impact important sur la productivité et 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 pas¹⁴. En Irlande, il a également été démontré que 9,3 % des travailleurs se présentent au travail en retard en raison de leur consommation de drogue¹⁵.

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 moyenne¹⁶.

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

¹¹ *Ibid* à la p. 88

¹² *Supra*, note 7

¹³ *Supra*, note 8, à la p. 88

¹⁴ 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.

¹⁵ *Ibid*

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

c) Pression potentielle exercée sur les assurances collectives

Le recours au cannabis prescrit à des fins thérapeutiques a littéralement explosé. On est passé de 8 000 consommateurs autorisés en juin 2014 à quelque 200 000 utilisateurs deux ans plus tard. Certains employeurs offrent un crédit santé, via leur régime d'assurances collectives, et défraient une partie des coûts encourus pour ce produit. On imagine l'incidence de telles hausses de prescriptions sur le coût des régimes d'assurance pour les employeurs.

Il importe donc que le prix net de vente du cannabis récréatif soit à peu près le même que celui du cannabis à des fins thérapeutiques. Nous avons collectivement intérêt à éviter que des consommateurs soient incités à solliciter des prescriptions pour obtenir du cannabis à meilleur prix.

d) 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 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 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 décès¹⁷.

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 drogue¹⁸.

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 travail¹⁹.

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

¹⁷ 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.

¹⁸ *Supra*, note 13 à la p. 18

¹⁹ *Supra* note 15, à la p. 8

attentifs à leur environnement²⁰. 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 augmente²¹.

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 mortel²².

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 2012²³.

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.

4. LES LIMITES DE LA TECHNOLOGIE

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 THC²⁴. Les autres modes de dépistage ne permettent que de déterminer si une personne a consommé et non et si elle a les facultés affaiblies.

²⁰ 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-que-dit-la-science>.

²¹ 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.

²² 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.

²³ 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-que-dit-la-science>.

²⁴ • *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.

D'ailleurs, le Projet de loi C-46 prévoit des agents évaluateurs qui seront expressément formés afin d'administrer ces tests. Il nous a été d'ailleurs rapporté que seul un petit nombre de policiers possèdent cette qualification et que les services de police du Québec craignent de ne pas être prêts à temps.

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 individu²⁵. 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'ingestion²⁶. 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.

SECTION 2 : LES ENJEUX RELATIFS À LA PRODUCTION DE CANNABIS

Comme bien d'autres, la FCCQ aurait souhaité que la législation sur le cannabis à des fins récréatives n'entre en vigueur qu'en 2019. Le gouvernement fédéral en a décidé autrement. Nous en prenons acte.

L'enjeu de la production de cannabis pose alors, et de façon relativement pressante. Il y a aussi des enjeux de commercialisation, mais ils sont relativement pris en compte par le gouvernement du Québec.

Revenons donc à la production. Même si les évaluations relatives au volume de production requis et aux revenus générés demeurent imprécises, il est évident que le Québec et les autres provinces devront favoriser la mise en place de capacités de production qui dépassent de beaucoup celles qui

²⁵ David Blake, Jack Finlaw, « Marijuana Legalization in Colorado : Learned lessons » (2014) 8 :2 Harvard Law and Policy Review 255 à la p 375.

²⁶ Gouvernement du Canada, Règlement sur l'accès du cannabis à des fins médicales

furent autorisées pour le cannabis à des fins médicales. Il serait pour le moins ironique, et contre-indiqué sur le plan économique, de devoir importer le cannabis consommé au Canada.

La production de cannabis ne représente probablement pas un nouvel eldorado. Mais il y a là un indiscutable potentiel de création d'entreprises au Québec. Il y a aussi des entrepreneurs responsables intéressés par cette « industrie » émergente. Bref, la légalisation de la marijuana ouvre une nouvelle activité économique et, selon nous, cette activité devrait être accessible à une diversité d'entrepreneurs, et ce, dans diverses régions.

Nous constatons que plusieurs éléments de la réglementation sur le cannabis relèvent de la compétence fédérale. Les producteurs actuels détiennent un permis délivré par Santé Canada. Mais nous pouvons difficilement imaginer que le Québec n'aura pas son mot à dire dans le choix des types d'entreprises qui seront autorisées à produire du cannabis, dans le respect des normes de production et de sécurité édictées par la législation fédérale. Après tout, c'est la Régie des marchés alimentaires et agricoles du Québec qui délivrait les permis autorisant la production de tabac au Québec. De même, c'est une autre institution québécoise, la Régie des alcools, des courses et des jeux, qui délivre les permis de production artisanale ou de producteur artisanal de bière (microbrasserie) de même que les permis de coopérative de producteurs artisans, permis industriels et permis d'entrepôt (de boisson). Nous demandons donc qu'il n'y ai pas de redondance au niveau des pouvoirs d'émission de permis et d'inspections entre les juridictions.

5. RECOMMANDATIONS

A) TOUCHANT LES MILIEUX DE TRAVAIL

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

1. 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.
2. 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.
3. Favoriser une parité de prix entre le cannabis récréatif et le cannabis thérapeutique afin d'éviter des pressions sur les régimes d'assurance collective.
4. À l'instar de l'Ontario et du secteur de la construction, inclure les lieux de travail dans la liste des endroits où la consommation de cannabis est interdite.
5. Exclure la possibilité de réclamation découlant de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP) pour tout employé qui serait intoxiqué en considérant explicitement l'intoxication en milieu de travail comme une négligence grossière et volontaire à l'article 27 de la LATMP.
6. Modifier les articles 441 et 442 de la LATMP afin que le « no fault » s'étende aux employeurs tiers et que ces derniers ne puissent pas être poursuivis par un travailleur qui aurait subi un accident du travail et pour lequel le cannabis serait en lien avec cet accident. (compte tenu des difficultés de dépistage).
7. 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.
8. 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.
9. 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.

B) RELATIVES À LA PRODUCTION DE CANNABIS :

La FCCQ formule donc les suggestions suivantes au sujet des entreprises potentiellement intéressées à produire du cannabis au Québec.

1. Le Québec ne devrait pas favoriser l'émergence d'un monopole de production; nous plaidons plutôt en faveur d'une diversité de producteurs agréés.
2. Nous estimons normal et inévitable que les entreprises productrices de cannabis à des fins médicales soient de facto sélectionnées pour produire également de la marijuana à des fins récréatives.
3. La FCCQ n'a aucune objection à ce que des producteurs agricoles diversifient leurs activités par la culture de marijuana, mais émet l'avis que des entreprises non agricoles devraient elles aussi pouvoir être autorisées à cultiver de la marijuana dans le cadre de la nouvelle législation.
4. Le gouvernement devrait favoriser l'émergence d'entreprises de production de cannabis dans plusieurs régions du Québec plutôt que de concentrer la production dans un nombre très restreint de régions administratives.
5. La Société québécoise du cannabis devra préciser très tôt après son implantation, les règles régissant l'achat de cannabis auprès des producteurs autorisés afin de clarifier les attentes commerciales de part et d'autre.
6. Il serait hautement souhaitable que les producteurs ne soient pas assujettis à une double réglementation, fédérale et provinciale, et à un double régime d'inspection.