



Dominique Lebeuf, CRIA
LL.B., D.E.Sp.
Avocate



L'éléphant dans le magasin de porcelaine!

La légalisation du cannabis amène une prise de conscience des droits et obligations de tous, entre autres au travail, en ce qui concerne les facultés affaiblies. Elle risque d'entraîner de nombreux effets négatifs, y compris dans la sphère personnelle.¹

LÉGISLATION ET OBLIGATIONS ACTUELLES

Le *Code criminel du Canada* prévoit un devoir général à l'article 217.1 :

« Quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou est habilité à le faire doit prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte une blessure corporelle pour autrui. »

Des dispositions ont été ajoutées dans le *Code criminel* afin de forcer les organisations et leurs agents et « quiconque » à faire preuve de diligence raisonnable et d'éviter la commission d'une infraction.

Selon les circonstances, ce devoir, s'il n'est pas respecté, selon le tribunal, peut mener à des condamnations pour négligence criminelle² ou homicide involontaire coupable³ et, dans le cas d'une organisation, à des amendes de l'ordre de plusieurs millions⁴ et même, à des sentences innovantes⁵.

Précisons qu'en matière de négligence criminelle, la faute criminelle tient « à l'omission d'envisager un risque dont une personne raisonnable se serait rendue compte. »⁶

Des obligations supplémentaires sont précisées dans diverses lois comme celles où l'employeur doit assurer un milieu de travail sécuritaire.

Le travailleur a aussi des obligations telles que de ne pas se mettre en danger ou de ne pas mettre en danger d'autres personnes.

En outre, le *Code civil* prévoit qu'une personne ne doit pas causer préjudice à autrui en raison de son comportement. Si elle le fait, elle est responsable du préjudice et doit le compenser.⁷

Des poursuites civiles de plusieurs millions sont aussi intentées par les accidentés du travail, leur famille ou même des confrères de travail.⁸

Enfin, un recours collectif de plusieurs millions a été autorisé en Ontario, contre le ministère du Travail,

pour des allégations de travail déficient des inspecteurs du ministère dans l'effondrement du Centre d'achats Algo Center Mall à Elliott Lake.⁹

Notons que, dans la poursuite de M. Marupov, à la suite de l'affaire Metron Construction¹⁰, le tribunal a forcé le ministère du Travail à répondre aux questions des plaignants sur l'éducation, la formation et l'expérience de l'inspecteur.¹¹

Le fait de ne pas intervenir lorsque l'on a un motif raisonnable de croire qu'une personne a les facultés affaiblies au travail, y compris pour un inspecteur, risque donc d'avoir des conséquences très sérieuses, au-delà même des blessures ou d'un décès résultant d'un accident de travail.

FACULTÉS AFFAIBLIES

Précisons d'emblée que les facultés peuvent être affaiblies par de multiples causes non reliées à la consommation.

Parmi les lois pertinentes, la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*¹² vise plusieurs drogues. Elle interdit, entre autres, la possession et le trafic de toute substance énumérée à ses annexes, dont le cannabis. Elle sera modifiée par la *Loi sur le cannabis* (fédérale).

LÉGISLATION DU CANNABIS

La légalisation devient-elle une excuse pour ne pas respecter la santé-sécurité de tous? Assurément non!

Toutes les parties (employeur, syndicat et salarié) auront à s'ajuster à cette nouvelle réalité. D'illégalité qu'elle était, la possession d'une certaine quantité de cannabis deviendra légale.

PROJETS DE LOI ET DE RÈGLEMENT

Le fer de lance de la *Loi sur le cannabis*, du gouvernement fédéral, est la légalisation de la possession de 30 grammes de cannabis pour les adultes et de cinq grammes pour les jeunes de 12 à 18 ans.

Un autre projet de loi, du Gouvernement du Canada, est le C-46, la *Loi modifiant le Code criminel (infractions relatives aux moyens de transport) et apportant des modifications corrélatives à d'autres lois*, qui ajoute des infractions pour la conduite avec les facultés affaiblies par la drogue. Cela aura un impact dans le transport.

Également, le projet de *Règlement sur la concentration de drogue dans le sang* est sous étude au moment d'écrire ces lignes. Il vise plusieurs catégories de drogues incluant le cannabis, selon le tableau suivant. Il crée trois infractions dont une infraction

PROJET DE RÈGLEMENT SUR LA CONCENTRATION DE DROGUE DANS LE SANG		
Article	Drogue	Concentration
1	THC	5 ng/ml de sang
2	Diéthylamide de l'acide lysergique (LSD)	Tout niveau détectable dans le sang
3	Psilocybine	Tout niveau détectable dans le sang
4	Psilocine	Tout niveau détectable dans le sang
5	Phencyclidine (PCP)	Tout niveau détectable dans le sang
6	6-Monoacétylmorphine	Tout niveau détectable dans le sang
7	Kétamine	Tout niveau détectable dans le sang
8	Cocaïne	Tout niveau détectable dans le sang
9	Méthamphétamine	Tout niveau détectable dans le sang
10	Gamma-hydroxybutyrate (GHB)	5 ng/ml de sang

mixte, soit la baisse du taux d'alcool de .08 à .05 en présence de 2,5 nanogrammes de THC par millilitre de sang. Et tout niveau détectable dans le sang de certaines catégories de drogue sera interdit.

AU QUÉBEC

Le 12 juin 2018, le gouvernement provincial a adopté le projet de loi PL-157 concernant notamment l'encadrement du cannabis.¹³

Au moment d'écrire ces lignes (22-06-2018), la version finale de la loi n'était pas encore en ligne.

La loi comprend quatre parties, la première crée la Société québécoise du cannabis (SQDC), la seconde, est la *Loi encadrant le cannabis*, la troisième, modifie plusieurs lois et, la dernière, son entrée en vigueur.

La première partie modifiant la *Loi sur la Société des alcools du Québec*, afin de créer la SQDC, est en vigueur depuis le 12 juin, considérant qu'il est important qu'elle soit mise en place avant l'entrée en vigueur de la loi fédérale.

Il est logique de penser que le reste de la loi provinciale, dont les dispositions sur la *Loi encadrant le cannabis* (LEC), entrera en vigueur en même temps que la loi fédérale (*Loi sur le cannabis*), soit vers le 17 octobre 2018.

Parmi les nombreuses dispositions nouvelles à la *Loi encadrant le cannabis*, l'article 18.1 concerne principalement l'employeur :

« En vertu de son droit de gérance, **l'employeur peut encadrer, y compris interdire, toute forme d'usage du cannabis par les membres de son personnel sur les lieux du travail** au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (S-2.1), sauf si cette forme d'usage y est déjà interdite en vertu du présent chapitre. »¹⁴ (Nos gras)

Il y a aussi ajout de l'article 51.2 à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) :

« L'employeur doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.

Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du 1^{er} alinéa. »¹⁵

De façon similaire, les obligations du travailleur sont précisées au nouvel article 49.1, LSST :

« Le travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail, ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses

facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire. »

La question du risque sur un chantier se retrouve aussi pour le travailleur à cet article de la LSST.¹⁶

FACULTÉS AFFAIBLIES AU TRAVAIL

En général, cette problématique peut donner lieu à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement dans le cas où le salarié n'est pas dépendant.¹⁷

En effet, la Cour suprême a indiqué en 2003, dans l'arrêt *Caine*¹⁸, que « le goût pour la marijuana ne constitue pas une « caractéristique personnelle » emportant l'application de la garantie prévue à l'art. 15. »¹⁹

OBLIGATION D'ACCOMMODER

Cette obligation s'applique aux employés dépendants (*addicts*) ou présentant un trouble diagnostiqué de consommation à une substance, car il s'agit alors d'un handicap au sens des chartes.

Dans ce cas-là, il existe alors une obligation d'accommodement tripartite pour l'employeur, le syndicat et le salarié.²⁰ Toutefois, elle ne va pas jusqu'à la contrainte excessive.

« Pour pouvoir accommoder le plaignant, encore fallait-il que l'employeur sache si ce dernier était ou non dépendant de l'alcool ou de la drogue et quel était son état médical réel ». ²¹ L'employé devait donc se soumettre aux examens et aux tests de dépistage requis par le médecin expert pour des motifs raisonnables. Son refus répété de le faire a mené à son congédiement.

Parmi les mesures possibles d'accommodement, l'on retrouve, entre autres, la cure fermée, l'obligation de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires (en moyenne dans les 2 ans), et l'entente de dernière chance ou de réintégration.²²

Dans une autre affaire, l'arbitre a rappelé :

« Le handicap qu'est la toxicomanie ne donne pas carte blanche à un employé pour s'absenter selon son bon vouloir et refuser de se soumettre à des évaluations médicales comme bon lui semble.

Dès lors que l'Employeur établit des mesures d'accommodement pour permettre le maintien du lien d'emploi du plaignant en dépit de sa polytoxicomanie [...] la **collaboration du plaignant est primordiale**. »²³ (Nos gras)

CANNABIS THÉRAPEUTIQUE

La consommation de cannabis thérapeutique devient-elle une excuse pour ne pas respecter les règles de sécurité et mettre en danger les autres personnes sur les lieux du travail? Le handicap que constituerait la dépendance justifie-t-il tout comportement?²⁴

Les tribunaux ont répondu par la négative²⁵ :

[20] La protection du public en général et des travailleurs en particulier revêt ici une grande

importance. L'attitude de l'employé place ses collègues de travail devant le risque réel d'être blessé sérieusement par un opérateur travaillant sous l'effet de la drogue.

L'employeur se doit donc de faire vérifier, par un expert médical, les modalités relatives au cannabis thérapeutique.

En conclusion, il est donc impératif d'adopter une politique sur les facultés affaiblies ou de modifier la politique existante, afin de tenir compte des nouvelles réalités légales et de former cadres et gestionnaires à cet égard.²⁶

NOTES

1. M^e Julie Pomerleau, Blogue SOQUIJ, 8 mai 2018.
2. 2018 ONCA 77.
3. R. c. Fournier, 2018 QCSC 1071, en appel. R. c. Javanmardi, 2018 QCCA 856.
4. R. v. Detour Gold, 2 625 333 \$ au total, 2017 ONCJ 954.
5. Detour Gold, 805 333 \$ directement à la veuve. « creative sentencing ».
6. 1985 CanLII 79 (CSC), paragr. 22.
7. 2017 QCCS 5423.
8. Poursuites de 47 M\$, Ministry of Labour faces negligence suit, Jennifer Brown, Canadian Lawyer, August 5, 2014. Poursuite de 16,3 M\$ de Marupov contre Metron Construction, le ministère du Travail de l'Ontario *et al.* Poursuite de 4.2 M\$ contre Ressources Métanor et Montali, 615-17-000-498-112. Poursuite de près de 4 M\$ par 17 personnes contre Hydro-Québec pour la mort de Steeve Barriault, opérateur de pelle noyé [en ligne] <https://electricite-plus.com/2018/03/15/mort-dun-operateur-de-pelle-hydraulique-hydro-quebec-poursuivie-39-m> (mai 2018)
9. 2014 ONSC 249; 2014 ONSC 1661.
10. 2013 ONCA 541.
11. 2014 ONSC 3535; 2017 ONSC 5893.
12. LC 1996, c. 19, art. 4.
13. *Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière* (LEC). Voir : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/csss/mandats/Mandat-39291/index.html>. Amendements adoptés - PL 157 (PDF, 3 Mo) [en ligne] (juin 2018)
14. Amendement 43, art. 12 (art. 18.1) LEC.
15. Amendement 84, art. 12 (art. 84.5) LEC.
16. Amendement 83, art. 12 (art. 84.1) LEC.
17. 2016 CanLII 94; 2017 QCCA 479; 2017 CanLII 92639.
18. 2003 CSC 74, paragr.185; 2003 CSC 75.
19. 1989 CanLII 2 (CSC).
20. 2015 CanLII 85351. Sur un autre point, Arrêt Caron, 2018 CSC 3. Blogue SOQUIJ, M^e Rivard, 16 février 2016.
21. 2015 CanLII 31053, paragr. 116.
22. 2017 CanLII 73351, paragr. 125; 2015 QCCA 1904; 2018 CanLII 28903.
23. 2016 CanLII 88777, paragr. 165.
24. 2017 CanLII 75114.
25. 2014 QCCS 6439; 2015 QCCS 1048.
26. 2017 CSC 30. Voir étude pancanadienne du Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, avril 2018.