

## **PROJET DE LOI C-45 : Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois**

Mémoire présenté au Comité permanent de la santé de la Chambre des communes,  
14 septembre 2017

Auteur : Norman A. Keith<sup>1</sup>, B.A., J.D., LL. M., PSAC<sup>2</sup>

### **INTRODUCTION**

1. Merci de m'offrir l'occasion de vous présenter un mémoire. Je suis un conseiller de confiance d'associations d'employeurs et d'employés qui ont comparu devant des tribunaux de différents niveaux, y compris la Cour suprême du Canada sur les questions liées à l'alcool et aux drogues en milieu de travail.

2. En tant qu'auteur du seul livre qui concerne la consommation d'alcool et de drogue dans les milieux de travail canadiens<sup>3</sup>, j'ai examiné les recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ainsi que les travaux du Centre de toxicomanie et de santé mentale (CTSM) et de l'Association médicale canadienne (AMC) sur les conséquences associées à la sécurité en milieu de travail, qu'elles soient voulues ou non, du cannabis et d'autres drogues.

3. Au sujet du projet de loi C-45, j'ai participé à une consultation auprès du gouvernement ontarien, au nom de l'Ontario General Contractors Association (OGCA), j'ai participé à un groupe de discussion concernant le Secrétariat ontarien de la légalisation

---

<sup>1</sup> Un associé de Fasken Martineau. Pour voir le profil professionnel de M. Keith, veuillez consulter l'adresse suivante : <http://www.fasken.com/norm-keith/>.

<sup>2</sup> Professionnel en sécurité agréé du Canada. M. Keith est le premier avocat au Canada à avoir obtenu le statut de professionnel en sécurité agréé du Canada et est l'auteur de 12 livres, y compris *Canadian Health and Safety Law* (Canadian Law Book) et *Alcohol and Drugs in the Canadian Workplace* (LexisNexis, 2015, 2<sup>e</sup> édition).

<sup>3</sup> *Alcohol and Drugs in the Canadian Workplace*, Lexis Nexis, 2<sup>e</sup> édition, <https://store.lexisnexis.ca/en/categories/products/alcohol-and-drugs-in-the-canadian-workplace-an-employers-guide-to-the-law-prevention-and-management-of-substance-abuse-2nd-edition-skusku-cad-00582/details>.

du cannabis et j'ai aussi présenté directement des observations à un membre du cabinet du ministre du Travail de la province de l'Ontario, qui est responsable de la santé et de la sécurité en milieu de travail dans cette province.

## **CONTEXTE**

4. Chaque année, plus de 2 000 Canadiens perdent la vie dans des accidents de la route, de nombreux accidents concernant des employés du secteur du transport, et plus de 800 travailleurs perdent la vie chaque année dans des accidents en milieu de travail. La légalisation proposée du cannabis consommé à des fins récréatives aura très probablement un effet à la hausse sur la consommation, la drogue étant accessible à toute personne âgée de 18 ans et plus<sup>4</sup>.

5. Les recherches indiquent que 93 % des entreprises sont touchées par la toxicomanie, la marijuana étant la substance la plus couramment consommée et consommée de façon abusive par des employés, suivie par la cocaïne et les médicaments sur ordonnance. Plus de 38 % des demandes d'indemnisation présentées par des travailleurs sont liées à la toxicomanie, les travailleurs ayant des problèmes de consommation d'alcool étant 2,7 fois plus susceptibles d'être absents du travail en raison de blessures<sup>5</sup>.

6. En ce qui a trait à la sécurité des travailleurs du domaine des transports, l'American Automobile Association a indiqué que les accidents de la route mortels ont plus que doublé dans les États américains qui ont légalisé le cannabis consommé à des fins récréatives, y compris au Colorado<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Voir le projet de loi C-45 ainsi que le rapport sur la toxicomanie de Statistique Canada (gouvernement du Canada).

<sup>5</sup> National Council on Alcoholism and Drug Dependencies, Inc. (NCADD), consulté en août 2017.

<sup>6</sup> <http://newsroom.aaa.com/2016/05/fatal-road-crashes-involving-marijuana-double-state-legalizes-drug/>. Il n'y a actuellement aucun dispositif pouvant être utilisé sur le terrain pour détecter avec exactitude la consommation de cannabis, et il n'y a aucune norme juridique actuelle applicable à la détection du cannabis et visant à composer avec les conducteurs qui en ont consommé et dont les facultés au volant sont affaiblies.

**RISQUE PROFESSIONNEL**

7. En 2015, l'année la plus récente pour laquelle les statistiques sont accessibles au Canada, il y a eu 232 629 blessures avec arrêt de travail dans le milieu de travail canadien et 852 décès en milieu de travail<sup>7</sup>. L'Association des commissions des accidents du travail du Canada ne recueille pas de données sur le fait que le cannabis et d'autres drogues soient une cause ou un facteur ayant contribué à des accidents, des blessures et des décès en milieu de travail au Canada.

8. Les assemblées législatives fédérale et provinciales n'ont pas adopté de cadre législatif pour permettre aux responsables de la réglementation du gouvernement et aux employeurs de dissuader, détecter et réprimer les travailleurs qui se présentent au travail sous l'influence du cannabis ou d'autres drogues. Cependant, les employeurs font l'objet de poursuites et d'importantes sanctions lorsque des travailleurs sous l'effet du cannabis et d'autres drogues causent des accidents de travail<sup>8</sup>.

9. La Cour suprême du Canada a abordé la question de l'alcool et de la drogue en milieu de travail dans l'affaire *Irving Pulp & Paper*<sup>9</sup> et l'affaire *Elk Valley Coal*<sup>10</sup>. Dans les deux cas, la Cour n'a pas fourni un cadre détaillé lié à la dissuasion, la détection et la répression des travailleurs sous l'effet du cannabis et d'autres drogues en milieu de travail. Par exemple, dans l'affaire *Elk Valley Coal*, un travailleur occupant un poste critique pour la sécurité a consommé de la cocaïne, est venu au travail et a causé un accident.

10. L'Association médicale canadienne a fait valoir très clairement, dans son rapport au Comité parlementaire, que le développement du cerveau chez les jeunes Canadiens, de 18 à 25 ans, est miné et peut être gravement compromis par la consommation de

---

<sup>7</sup> Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC), *2015 Statistiques des accidents professionnels au Canada*, [http://awcbc.org/fr/?page\\_id=381](http://awcbc.org/fr/?page_id=381).

<sup>8</sup> Voir : *R. v. Metron Construction*, 2013 ONCA 541.

<sup>9</sup> *Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34.

<sup>10</sup> *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30.

cannabis<sup>11</sup>. Ce groupe d'âge est aussi un groupe très vulnérable de jeunes travailleurs qui sont plus à risque d'avoir des accidents et de perdre la vie<sup>12</sup>.

## RECOMMANDATIONS

11. En vertu du *Code canadien du travail*<sup>13</sup>, les employeurs relevant de la réglementation fédérale ont le devoir de protéger la santé et la sécurité au travail de tous les employés<sup>14</sup>. Les provinces, y compris l'Ontario, ont imposé un devoir similaire de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger les travailleurs<sup>15</sup>. Les syndicats n'ont pas d'obligation juridique comparable ni de responsabilité similaire en droit. Même si les employeurs ont l'obligation juridique de s'assurer que les travailleurs sont aptes au travail, il n'y a aucun cadre législatif permettant de se conformer à cette obligation juridique et cet impératif moral.

12. Les employeurs ont besoin d'un cadre législatif pour soutenir leur mandat légal de fournir un milieu de travail sécuritaire à tous les employés. Nous recommandons que le *Code canadien du travail* soit modifié pour interdire à tous les travailleurs d'entrer au travail après avoir consommé du cannabis ou d'autres drogues sans avoir obtenu une autorisation médicale et une approbation de l'employeur préalables.

13. Les travailleurs et le public courent plus de risques liés à la sécurité lorsque les employés occupent des postes critiques pour la sécurité<sup>16</sup>. Nous recommandons de modifier la législation fédérale pour inclure une définition de ce en quoi consiste un « poste critique pour la sécurité » de façon à accroître la sécurité des travailleurs et des milieux de travail.

14. Il est évident que les travailleurs partagent avec les employeurs la responsabilité de veiller à ce qu'il n'y ait pas, dans les lieux de travail, de travailleurs qui ne sont pas sobres

---

<sup>11</sup> Mémoire présenté au Gouvernement du Canada, Groupe de travail sur la légalisation de la marijuana, 29 août 2016.

<sup>12</sup> ACATC, *supra* note 7.

<sup>13</sup> *Code canadien du travail*, S.R.C. 1985, ch. L-2.

<sup>14</sup> *Code canadien du travail*, S.R. 1985, ch. L-2, art. 124.

<sup>15</sup> *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, ch. O.1, al. 25(2)h).

<sup>16</sup> *Amalgamated Transit Union, Local 113 and the Toronto Transit Commission*, 2017 ONSC 2078.

et qui peuvent constituer un danger potentiel. Nous recommandons de modifier la législation fédérale pour imposer une obligation positive en vertu de laquelle les travailleurs devront déclarer à leurs employeurs s'ils ont une ordonnance pour un médicament pouvant avoir une incidence sur leur aptitude au travail lorsqu'ils occupent un « poste critique pour la sécurité ».

15. Actuellement, les tests liés à l'alcool et à la drogue en milieu de travail sont seulement permis lorsqu'il y a eu un « incident important », qu'il y a une cause raisonnable ou qu'il s'agit de test lié à un « retour au travail<sup>17</sup> ». Une erreur provoquée par un travailleur sous l'effet du cannabis ou d'autres drogues peut causer des dommages aux biens, des blessures ou la mort. Nous recommandons que le *Code canadien du travail* soit modifié pour permettre des tests de dépistage d'alcool et de drogue aléatoires dans le cas des titulaires de « postes critiques pour la sécurité » dans des milieux de travail dangereux.

16. Les travailleurs qui ont une dépendance au cannabis ou à d'autres drogues doivent être soutenus par les employeurs et les syndicats afin qu'ils règlent leur problème personnel. Par conséquent, nous recommandons que le *Code canadien du travail* soit modifié pour exiger des syndicats et des employeurs qu'ils fournissent des programmes d'aide aux employés sans représailles ou risques de conséquences professionnelles néfastes, pour les travailleurs qui disent d'eux-mêmes à leur employeur qu'ils ont un problème de dépendance avant qu'un incident important ou un accident se produise en milieu de travail<sup>18</sup>.

17. Voici un résumé des recommandations qui vous sont respectueusement présentées :

- a) que le *Code canadien du travail* soit modifié pour interdire à tous les travailleurs d'entrer au travail après avoir consommé du cannabis ou d'autres drogues sans avoir obtenu une autorisation médicale et une approbation de l'employeur préalables;

---

<sup>17</sup> *Pâtes & Papier Irving, Ltée, supra* note 9.

<sup>18</sup> *Stewart c. Elk Valley Coal Corp., supra* note 10.

- b) que le *Code canadien du travail* soit modifié pour inclure une définition de ce en quoi consiste un « poste critique pour la sécurité » de façon à accroître la sécurité des travailleurs et des milieux de travail;
- c) que le *Code canadien du travail* soit modifié pour imposer une obligation positive en vertu de laquelle les travailleurs devront déclarer à leurs employeurs s'ils ont une ordonnance pour un médicament lorsqu'ils occupent un « poste critique pour la sécurité »;
- d) que le *Code canadien du travail* soit modifié pour permettre des tests de dépistage d'alcool et de drogue aléatoires dans le cas des titulaires de « postes critiques pour la sécurité » dans des milieux de travail dangereux;
- e) que le *Code canadien du travail* soit modifié pour exiger des syndicats et des employeurs qu'ils fournissent des programmes d'aide aux employés sans représailles ou risques de conséquences professionnelles néfastes, pour les travailleurs qui disent d'eux-mêmes à leur employeur qu'ils ont un problème de dépendance au cannabis ou à d'autres drogues avant qu'un incident important, un accident ou un décès se produise en milieu de travail.

18. La légalisation de la marijuana consommée à des fins récréatives prévue le 1<sup>er</sup> juin 2018 par le gouvernement libéral est une expérience sociale controversée. La consommation probable de cannabis et l'acceptation sociale d'une telle consommation augmenteront, surtout chez les jeunes travailleurs âgés de 18 à 25 ans. Puisqu'il s'agit des travailleurs les plus vulnérables, ces mesures préventives et de précaution sont nécessaires pour prévenir les accidents de la route, les accidents en milieu de travail, les accidents, les blessures et les décès. Le présent cadre législatif proposé peut être un modèle pour toutes les administrations canadiennes.

## **LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS.**

### **Norm Keith**

Courriel : nkeith@fasken.com

Tél. : 416-868-7824/ Téléc. : 416-364-7813

**FASKEN MARTINEAU DuMOULIN LLP**

Avocats

333, rue Bay, bureau 2400

Bay Adelaide Centre, C.P. 20

Toronto (Ontario) M5H 2T6