



Légalisation de la marijuana et milieu de travail **Doit-on craindre les conséquences?**

D'ici un an, la légalisation de la marijuana sera chose faite au Canada. Comment les employeurs doivent-ils s'y préparer ? Campagnes d'information et de sensibilisation auprès des employés, application plus stricte de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail, tests sanguins, voilà autant de questions soulevées dans le milieu industriel. Au cours des prochains mois, les gouvernements fédéral et provinciaux seront appelés à répondre à divers milieux pour définir un encadrement à l'intérieur duquel employeurs et employés pourront faire référence au besoin. Il s'agit de trouver un juste équilibre entre la réglementation en matière de sécurité au travail et la Charte canadienne des droits et libertés.



Bernard Gauthier
Rédacteur en chef émérite

Au Conseil du patronat du Québec (CPQ), on estime que la légalisation du cannabis n'apportera pas en soi un changement. Même illégale, la marijuana est déjà très répandue, et le CPQ croit que ce qui fera la différence, c'est la façon dont les gouvernements vont en réglementer la culture, la vente et la consommation.

« Si les élus en viennent à banaliser la marijuana, là, ça peut avoir des conséquences. En termes de consommation, la hausse peut être significative, entraînant du même coup des risques accrus de comportements dangereux chez des individus. C'est un risque réel », indique Yves-Thomas Dorval, président-directeur général du CPQ.

Pour le moment, dit le CPQ, tout réside dans le processus de la légalisation et dans la gestion que feront les gouvernements de cette nouvelle politique.

À l'Association de la construction du Québec (ACQ), on estime que cette question est déjà prévue au Code de sécurité pour les travaux de construction. L'article 2.4.2 touchant la santé et la sécurité au travail est clair : « Tout travailleur n'effectue aucun travail lorsque ses facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue ou une autre substance similaire. »

Éric Côté, porte-parole de l'ACQ, dit que dans le cas du cannabis, on peut parler de facultés affaiblies dès lors qu'il y a consommation.

« La tolérance est zéro. La règle n'a pas changé à cet égard. Y aura-t-il des mécanismes de détection ? À ce moment-ci, nous n'avons rien prévu. On se fie au bon jugement des



Yves-Thomas Dorval, président-directeur général CPQ. Crédit CPQ

personnes. C'est sûr que c'est quelque chose qui n'est pas encore bien défini au niveau législatif pour déterminer à quel moment les facultés d'un travailleur sont affaiblies. »

Par ailleurs, il est à noter que la consommation de cannabis à des fins thérapeutiques doit être considérée de la même façon que la prise d'un médicament sous ordonnance avec des effets secondaires. L'employé a l'obligation d'informer son employeur tout en soulignant les aspects qui peuvent mettre à risque sa santé ou sa sécurité, celle de ses collègues et de ses clients.

La légalisation de la marijuana engendrera des revenus supplémentaires à l'état. C'est un fait. Avec ces nouveaux montants, le CPQ estime que les gouvernements pourront financer davantage des campagnes de sensibilisation, diminuant ainsi les éléments de banalisation et même en réduisant la consommation à un plus faible niveau que présentement. Dans le cas contraire, l'organisme patronal croit que personne ne sera gagnant.

Établir un juste prix

Comment établir un juste prix pour ne pas encourager une consommation excessive tout en évitant que le milieu criminel ne conserve la grande part du marché? Pas facile. Des discussions sont à prévoir entre les gouvernements et diverses associations. Un prix trop bas aura pour effet d'augmenter la banalisation et la consommation. En revanche, un prix trop élevé incitera les consommateurs à se tourner vers le marché noir. C'est le même principe que la vente du tabac.

Au cours des prochains mois, des organisations comme le CPQ ont l'intention d'alerter les gouvernements sur les risques reliés à la banalisation.

« Nous allons évaluer les risques, préparer des messages que nous adresserons auprès

des législateurs, pour que les meilleures décisions soient prises sans avoir à intervenir sur le bienfait ou non de légaliser. Cela appartient aux élus. Le deuxième élément que nous soulevons est celui des finances, de la fiscalité et des impacts sur l'état de santé financière des gouvernements. Et troisième point: nous disons que la substance du cannabis peut occasionner des impacts importants. Le gouvernement est à risque. S'il est partie prenante dans la distribution, la production et la vente au détail, les risques de poursuites, de litiges et de recours collectifs sont élevés dans quelques décennies, comme c'est le cas actuellement pour le tabac », précise Yves-Thomas Dorval.

Droits des employeurs

Les employés ont des droits et les employeurs en ont tout autant. Les employeurs ont le droit d'interdire l'usage de la marijuana pendant les heures de travail et le travail sous l'influence de cette drogue.

Comment s'y retrouver, surtout avec la légalisation prochaine de la marijuana? Qu'est-ce qu'un employeur doit faire face à un travailleur qui a consommé ?

« Les employeurs sont tenus de faire preuve d'une grande vigilance sur le comportement

des employés, pour détecter le plus rapidement possible les situations pouvant comporter des risques. La loi permet à l'employeur de faire des vérifications, des tests et des examens, s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il y a un problème de comportement. Il ne peut pas le faire de façon aléatoire », ajoute le président-directeur général du CPQ.

Dans certains domaines, comme celui du transport de marchandises ou de personnes, d'autres questions se posent.

« Quels seront les obligations des employeurs et les moyens mis à leur disposition visant la détection, quelle sera la façon de gérer la problématique, y aura-t-il un taux de THC et quelle en sera la limite? Voilà autant de questions et de préoccupations qui sont dans l'esprit des transporteurs et de notre association », nous dit Nathalie Léveillé, coordonnatrice, conformité et affaires juridiques à l'Association du camionnage du Québec.

Pour Yves-Thomas Dorval du CPQ, les campagnes de sensibilisation et de prévention en milieu de travail seront nécessaires pour éviter des situations fâcheuses. ■

**PORTES RAPIDES
POUR TOUTES APPLICATIONS**

- Centre de Congélation - Entrepôt Frigorifique - Distribution - Hôpitaux -
- Ouvertures à l'Extérieur - Pharmaceutique - Industrie Alimentaire -
- Milieux Hygiéniques - Aires de Production -

ALL WEATHER M2 / M3

- OPÉRATION HAUTE VITESSE
- D'AVANTAGE DE SÉCURITÉ
- SCÉLLEMENT ET SYSTÈME GUIDE BREVETÉ
- CONÇUES POUR DES GRANDES APPLICATIONS OÙ IL EXISTE DE LA PRESSION D'AIR EXTRÊME



ARMOR DOOR
PORTES DE SÉCURITÉ EN ACIER ROBUSTE

- ROBUSTE ET SECURITAIRE
- OPÉRATION FIABLE SOUS CONDITIONS EXTÊMES
- CONÇUES POUR DES APPLICATIONS AVEC PRESSION DE VENT EXTRÊMES JUSQU'À 50 LB/PI2





DYNACO

ENTRE//MATIC

**VOTRE ENVIRONNEMENT
SOUS CONTRÔLE**

**AUTO
RÉTABLISSABLE**

ENTRETIEN MINIMAL




**DISTRIBUÉ PARTOUT
AU QUÉBEC PAR :**

Équipement MCF Inc.
9244 Chemin de la Côte de Liesse
Lachine, Québec, H8T 1A1
Site web : www.mcf.ca - RBQ : 8329-2144-49
Sans Frais : 1 (800) 867-6515

POUR PLUS D'INFORMATION VEUILLEZ NOUS APPELER SANS FRAIS AU 1 (800) 867-6515