

HEC Montréal

**Les *Lois sur le cannabis* et les obligations de l'employeur de veiller à la santé et la
sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs**

par

Gabrielle Lambert-Charette

Sciences de la gestion

(Option gestion des ressources humaines)

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences en gestion
(M. Sc.)*

Juin 2025

© Gabrielle Lambert-Charette, 2025

RÉSUMÉ

Dans cette recherche, nous cherchons à évaluer l'effectivité de la légalisation du cannabis sur les obligations de l'employeur à veiller à la santé et sécurité des employés. Notre objectif consiste donc à identifier les effets de cette légalisation sur le milieu du travail en matière de santé et sécurité. Autrement dit, nous cherchons à comprendre cette nouvelle réalité pour les employeurs en posant la question suivante : Comment s'adaptent-ils à cette nouvelle réglementation? La légalisation du cannabis a-t-elle changé la manière dont les juges interprètent les litiges liés à la consommation de cannabis en droit du travail. Ainsi notre question de recherche se lit ainsi : Quelle est l'effectivité de la *Loi sur la légalisation du cannabis* sur l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs?

Pour ce faire, nous utilisons le concept d'effectivité au sens de Valérie Demers (1996). Elle dégage trois types d'effets : les effets concrets, les effets symboliques et les effets non intentionnels. Les données de notre recherche ont été recueillies au cours de 12 entrevues avec des professionnels RH et de gestionnaires d'entreprises, entre décembre 2023 et mai 2024. Afin d'explorer plus en profondeur le sujet, nous avons également décidé de faire une analyse de contenu de jurisprudence se rapportant au cannabis dans un contexte de droit du travail et se déroulant entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} août 2023. Nous avons ainsi comparé deux périodes : avant et après octobre 2018 (date d'entrée en vigueur de la *Loi sur le cannabis*¹).

Les résultats révèlent que la légalisation du cannabis a eu des effets symboliques et non intentionnels sur les entreprises en termes de santé et sécurité au travail. Ces impacts découlent d'un changement de perception du cannabis par les employés, d'un encadrement légal jugé insuffisant, du manque de ressources pour les organisations et de la complexité liée à la détection de cette substance. Cependant, aucun effet concret n'a été trouvé. Nos résultats montrent également les facteurs contextuels davantage pris en compte par les décideurs dans la jurisprudence et les sources de droits les plus mobilisées.

¹*Loi sur le Cannabis*, L.C. 2018, c. 16. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-2018-c-16/derniere/lc-2018-c-16.html>

Il s'agit d'éléments devant être pris en considération par les employeurs lors d'un incident lié à la consommation de cannabis au travail.

Notre recherche contribue donc à mieux comprendre les retombées de la légalisation du cannabis dans les milieux de travail et à identifier les défis auxquels font face les entreprises en termes de santé et sécurité depuis cet événement législatif. Notre étude permet aussi de donner des pistes d'amélioration de pratiques en lien avec la consommation de cannabis pour les entreprises.

Mots clés : Légalisation du cannabis, santé et sécurité au travail, obligations de l'employeur, droit du travail, effectivité juridique; jurisprudence cannabis; consommation de substances en milieu professionnel.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----|
| RÉSUMÉ | I |
| TABLE DES MATIÈRES | III |
| LISTE DES TABLEAUX | VI |
| LISTE DES FIGURES | VII |
| REMERCIEMENTS | 1 |
| INTRODUCTION | 2 |
| LA MISE EN CONTEXTE..... | 2 |
| L'HISTOIRE DU CANNABIS..... | 3 |
| LES EFFETS PSYCHOMOTEURS | 5 |
| LES EFFETS PHYSIOLOGIQUES | 7 |
| LES AUTRES EFFETS..... | 8 |
| LA LÉGALISATION DU CANNABIS | 10 |
| LA PROBLÉMATIQUE | 12 |
| CHAPITRE 1 : RECENSION DES ÉCRITS..... | 15 |
| 1.1 L'ÉTAT DU DROIT | 15 |
| 1.1.1 <i>Les lois spécifiques au cannabis</i> | 15 |
| 1.1.2 <i>Les lois non spécifiques au cannabis</i> | 16 |
| 1.2 LES BONNES PRATIQUES RH EN MATIÈRE DE CONSOMMATION DE CANNABIS AU TRAVAIL | 29 |
| 1.2.1 <i>La politique d'entreprise</i> | 29 |
| 1.2.2 <i>Les tests de dépistage</i> | 41 |
| 1.2.3 <i>Les sanctions</i> | 52 |
| 1.2.4 <i>Les pratiques connexes</i> | 57 |
| CHAPITRE 2 : CADRE CONCEPTUEL..... | 61 |
| 2.1 LE CADRE THÉORIQUE | 61 |
| 2.1.1 <i>Le contexte de la recherche</i> | 61 |
| 2.1.2 <i>Les principaux courants théoriques</i> | 62 |
| 2.1.3 <i>Le cadre théorique choisi</i> | 64 |
| 2.2 LES VARIABLES ET LES PROPOSITIONS..... | 65 |
| 2.2.1 <i>Les dimensions du modèle</i> | 65 |
| 2.2.2 <i>Les dimensions retenues</i> | 67 |
| 2.2.3 <i>La question de recherche</i> | 68 |
| 2.2.4 <i>Les propositions</i> | 68 |
| CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE | 70 |
| 3.1 LE DEVIS DE RECHERCHE | 70 |
| 3.2 LA MÉTHODOLOGIE POUR L'ANALYSE DE LA JURISPRUDENCE | 71 |
| 3.2.1 <i>L'identification de l'échantillon</i> | 71 |
| 3.2.2 <i>La classification selon le niveau de risque</i> | 73 |
| 3.2.3 <i>Les grilles d'analyse</i> | 74 |
| 3.3 LA MÉTHODOLOGIE POUR LES ENTREVUES..... | 75 |

| | | |
|---|---|------------|
| 3.3.1 | <i>L'échantillon</i> | 76 |
| 3.3.2 | <i>La méthode de collecte de données</i> | 77 |
| 3.3.3 | <i>La méthode d'analyse des données</i> | 83 |
| 3.4 | LES CONDITIONS D'ÉTHIQUE..... | 87 |
| CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS | | 88 |
| 4.1 | LA PRÉSENTATION DE L'ANALYSE JURISPRUDENTIELLE..... | 88 |
| 4.1.1 | <i>Les caractéristiques des cas</i> | 88 |
| 4.1.2 | <i>Les sources de droit mobilisées lors des litiges</i> | 92 |
| 4.1.3 | <i>Les facteurs contextuels</i> | 96 |
| 4.2 | LA PRÉSENTATION DES DONNÉES PROVENANT DES ENTREVUES..... | 104 |
| 4.2.1 | <i>L'ajustement à la légalisation du cannabis pour les entreprises (Aj)</i> | 104 |
| 4.2.2 | <i>Les sentiments et perceptions des gestionnaires (SP)</i> | 109 |
| 4.2.3 | <i>Les moyens déployés pour contrer la consommation de cannabis au travail (MO)</i> | 113 |
| 4.2.4 | <i>Les défis rencontrés (Dé)</i> | 125 |
| CHAPITRE 5 : DISCUSSION DES RÉSULTATS | | 130 |
| 5.1 | PEU DE CHANGEMENTS CONCRETS POUR LES EMPLOYEURS..... | 130 |
| 5.1.1 | <i>Les mesures antérieures à la légalisation du cannabis</i> | 130 |
| 5.1.2 | <i>Le manque de réflexion des entreprises</i> | 132 |
| 5.1.3 | <i>Peu de formation des gestionnaires</i> | 134 |
| 5.2 | L'IMPACT DE LA PERCEPTION DU CANNABIS..... | 135 |
| 5.2.1 | <i>Le cannabis, encore un tabou</i> | 135 |
| 5.2.2 | <i>La banalisation de la consommation</i> | 136 |
| 5.3 | L'ACCROISSEMENT DE DIFFICULTÉS POUR LES EMPLOYEURS..... | 138 |
| 5.3.1 | <i>L'insuffisance du cadre légal sur le cannabis</i> | 138 |
| 5.3.2 | <i>La détection difficile du cannabis</i> | 141 |
| CONCLUSION | | 144 |
| LES CONTRIBUTIONS DE LA RECHERCHE..... | | 144 |
| LES LIMITES DE LA RECHERCHE..... | | 146 |
| LES PISTES FUTURES..... | | 147 |
| ANNEXE 1 : CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE | | 149 |
| ANNEXE 2 : RENOUELEMENT CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE | | 150 |
| ANNEXE 3 : GRILLE D'ANALYSE DE JURISPRUDENCE | | 151 |
| ANNEXE 4 : GRILLE DES SOURCES DE DROIT MOBILISÉES AVANT 2018 | | 154 |
| ANNEXE 5 : GRILLE DES SOURCES DE DROIT MOBILISÉES APRÈS 2018 | | 155 |
| ANNEXE 6 : GRILLE DES FACTEURS CONTEXTUELS AVANT 2018 | | 156 |
| ANNEXE 7 : GRILLE DES FACTEURS CONTEXTUELS APRÈS 2018 | | 157 |
| BIBLIOGRAPHIE | | 158 |
| TABLE DE LA JURISPRUDENCE | | 165 |
| TABLE DE LA LÉGISLATION | | 167 |

Liste des tableaux

| | |
|---|-----|
| TABLEAU 1.2 - ÉLÉMENTS DE VALIDITÉ D'UNE POLITIQUE D'ENTREPRISE SUR LA CONSOMMATION DE DROGUES | 38 |
| TABLEAU 3.1 - STRUCTURE DE CODAGE | 86 |
| TABLEAU 4.1 - COMPARAISON DES LOIS PROVINCIALES ET FÉDÉRALES CONCERNANT LES FACULTÉS AFFAIBLIES AU TRAVAIL | 89 |
| TABLEAU 4.2 - COMPARAISON DES CAS PRÉLÉGALISATION ET POST-LÉGALISATION DU CANNABIS | 103 |

Liste des figures

| | |
|---|----|
| FIGURE 1.1- SCHÉMA DÉCISIONNEL POUR LES TESTS DE DÉPISTAGES CIBLÉS----- | 46 |
| FIGURE 1.2 - SCHÉMA DÉCISIONNEL POUR LES TESTS DE DÉPISTAGE ALÉATOIRE----- | 49 |
| FIGURE 2.1- CADRE CONCEPTUEL ----- | 69 |

Remerciements

Je dois avouer que la réalisation de ce mémoire a été un parcours plus difficile que je ne l'aurais pensé. Par moments, la fin semblait proche et à d'autres, je n'en voyais plus le bout. Mon parcours a été rempli de questionnements, de doutes, de retours en arrière et de pages blanches. Malgré tout, j'ai persévéré, je l'ai complété et j'en retire de précieux apprentissages. L'achèvement de mon mémoire n'aurait néanmoins pas été possible sans l'appui de plusieurs personnes de mon entourage.

Je tiens d'abord à remercier ma directrice de mémoire, Urwana Coiquaud, d'avoir cru en mon idée et m'avoir encouragé tout au long de ce processus. Je la remercie pour sa patience et les nombreuses corrections que cela a demandées. Je lui suis reconnaissante pour tout ce que j'ai eu la chance d'apprendre au courant de ma recherche. Ce fut un plaisir de l'avoir comme professeur et comme directrice de maîtrise!

Je tiens aussi à remercier mon amoureux, David Lessard, sans qui je n'aurais pas réussi. Je lui suis reconnaissante pour son support inébranlable. Je le remercie pour les séances de remue-méninges, les repas cuisinés lors des soirées passées sur ma maîtrise, ainsi que pour les distractions parfois nécessaires à ma santé mentale. Ses encouragements et son réconfort psychologique m'ont permis de passer au travers des difficultés tout au long de ma maîtrise. Merci d'avoir été à mes côtés dans cette expérience marquante dans une vie.

Je remercie également ma famille et mes amis pour leur soutien indéfectible, leur patience et leurs encouragements tout au long de la réalisation de ce mémoire.

Finalement, un grand merci à tous les gestionnaires et professionnels RH qui ont accepté de participer à cette étude. Leur participation a rendu la réalisation de mon mémoire possible. Je les remercie pour leur temps, leur engagement et le partage de leur expérience. Ce fut un réel plaisir et une expérience enrichissante de pouvoir échanger avec eux.

INTRODUCTION

La mise en contexte

Un employé d'un magasin de vente au détail se présente au travail après avoir consommé du cannabis. Son supérieur remarque ses yeux rouges et qu'il dégage une odeur de cannabis. A-t-il le droit d'intervenir en s'appuyant sur ces deux constats? Peut-il lui administrer une sanction? Lui demander un test de dépistage? Comment doit-il s'y prendre? Maintenant, si on prend la même situation, mais dans une usine de production de pièce de métal, qu'en est-il? Étant donné le niveau de risque plus élevé, l'employeur est-il plus justifié d'intervenir? De sanctionner? Comment un employeur peut-il savoir à partir de quand il est raisonnable d'intervenir et de sanctionner un employé? Et comment savoir quelle sanction est appropriée selon le contexte? Un employeur n'est-il pas tenu d'agir s'il pense que son employé s'est présenté au travail sous l'influence du cannabis? A-t-il même seulement le droit de le réprimander si ce n'est pas un milieu de travail à risque élevé? La légalisation du cannabis a-t-elle amené de nouveaux enjeux de santé et sécurité au travail pour les employeurs? En a-t-elle seulement augmenté la portée? Il serait facile pour l'employeur de se simplifier la vie en détournant le regard et en ignorant la situation. Mais au vu de ses obligations en matière de santé et sécurité provenant de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*² et amplifiées par le *Code criminel*³, n'est-ce pas là risquer gros? En effet, au Québec, les employeurs sont soumis à de nombreuses obligations quant à la sécurité de leurs employés.

Selon la CNESST, l'employeur doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail avec des facultés affaiblies que ce soit dû à l'alcool, la drogue ou toute autre substance. Il doit également s'assurer que son employé ne travaille pas si son état représente un risque pour la santé et sécurité de ses employés⁴. Ainsi, il doit prendre des mesures pour sensibiliser ses employés sur le sujet et bien encadrer les facultés affaiblies au travail. En

²*Loi sur la santé et sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

³*Code criminel*, L.R.C. 1985, c. C-46. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lrc-1985-c-c-46/derniere/lrc-1985-c-c-46.html>

⁴CNESST (s.d.). *Facultés affaiblies en milieu de travail*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/facultes-affaiblies-en-milieu-travail>

fait, autant l'employeur que l'employé ont des responsabilités et des obligations en matière de santé et sécurité au travail. Cela s'applique également lorsque l'on parle de consommation de cannabis et de travailler avec les facultés affaiblies. Tous deux sont, dès lors, responsables de s'assurer de ne pas mettre en danger la vie d'autrui ou d'eux-mêmes. La notion de facultés affaiblies au travail signifie être dans un état où les fonctions physiques ou mentales sont altérées⁵. Dans le milieu de travail, une personne étant dans un tel état peut éprouver des difficultés à effectuer des tâches en toute sécurité et constituer un danger pour elle-même, pour ses collègues et pour le public. Ainsi, la consommation de cannabis des employés représente un enjeu important pour les employeurs. Elle vient avec son lot de complications pour lequel il est vital que tout employeur sache où commencent et s'arrêtent ses droits de gérance. Aussi, il se doit également de bien comprendre les effets du cannabis, car autrement comment peut-il savoir quand intervenir auprès des employés.

L'histoire du cannabis

Le cannabis est extrait du chanvre, une plante également appelée *Cannabis sativa*⁶. « Les fleurs et feuilles de celle-ci comportent des médiateurs chimiques responsables d'effets qui modifient l'activité mentale »⁷. « Plus d'une centaine de substances chimiques présentes dans le cannabis [ont] un impact sur les récepteurs des cellules nerveuses »⁸. Le cannabinoïde le plus étudié est celui communément appelé THC qui est la source principale des effets psychotropes tels que l'euphorie⁹. « Celui-ci serait le principal

⁵Gouvernement du Canada (2019). *Facultés affaiblies au travail- Questions et réponses*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/cannabis-milieutavail/questions-reponses.html>

⁶Gouvernement du Québec (2017). *Cannabis : effets psychoactifs*, INSPQ. Récupéré de <https://www.inspq.qc.ca/cannabis/cannabis-effets-psychoactifs>

⁷Gauvin, Jean-Pierre (2018). « Tabac et cannabis- Un risque pour plusieurs travailleurs », *Travail et Santé*, vol. 4, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/tabac-et-cannabis-un-risque-pour-plusieurs-travailleurs/>

⁸Gauvin, Jean-Pierre (2018). « Tabac et cannabis- Un risque pour plusieurs travailleurs », *Travail et Santé*, vol. 4, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/tabac-et-cannabis-un-risque-pour-plusieurs-travailleurs/>

⁹Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.10.

responsable des effets neurologiques du cannabis. À la suite d'une culture sélective, la teneur en THC du cannabis est passée de 3 % en 1980 à plus de 15 % aujourd'hui »¹⁰.

Le cannabis, également connu sous le nom de marijuana, a une histoire longue et complexe qui s'étend sur des milliers d'années. On pense que la plante est originaire d'Asie centrale et a été cultivée pour la première fois par l'homme vers 8 000 avant notre ère¹¹. Il était utilisé à diverses fins, notamment comme source de nourriture, de médicaments et de fibres pour la fabrication de vêtements¹². Au fil du temps, le cannabis s'est répandu dans le monde entier et a été adopté par de nombreuses cultures différentes. Dans la Chine ancienne et l'Inde, par exemple, il servait pour traiter des conditions médicales et dans les rituels religieux et spirituels¹³. Alors que le cannabis se répand à travers le monde, il devient aussi utilisé à des fins récréatives comme substance psychoactive¹⁴.

Cependant, avec le temps, l'usage du cannabis est devenu de plus en plus controversé. Le Canada, en 1923, a donc fait une refonte de la loi pour ajouter le cannabis aux substances visées par la *Loi de l'opium et des drogues narcotiques*¹⁵, rendant ainsi le cannabis illégal au niveau fédéral. Des lois similaires ont été adoptées dans d'autres pays du monde et le cannabis a été largement criminalisé.

En 2001, le gouvernement canadien a introduit le *Règlement sur l'accès à la marijuana à des fins médicales* (RAMFM), par la suite nommé le *Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales* (RACFM), qui permet aux personnes atteintes de certaines conditions médicales d'accéder au cannabis à des fins thérapeutiques¹⁶. La loi habilitante de ce

¹⁰Gauvin, Jean-Pierre (2018). « Tabac et cannabis- Un risque pour plusieurs travailleurs », *Travail et Santé*, vol. 4, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/tabac-et-cannabis-un-risque-pour-plusieurs-travailleurs/>

¹¹Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 468.

¹² Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.4.

¹³Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 468.

¹⁴Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 469.

¹⁵Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.37.

¹⁶Santé Canada (2016). *Comprendre le nouveau Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/publications/medicaments-et-produits-sante/comprendre-nouveau-reglement-sur-acces-au-cannabis-fins-medicales.html>

règlement est la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*¹⁷. Cela a conduit à la croissance d'une industrie du cannabis médical et a contribué à changer la perception du public à l'égard de la drogue.

En 2018, avec la légalisation du cannabis récréatif à travers le Canada, le gouvernement du Québec a établi sa propre réglementation, permettant l'achat et la possession de cannabis par des adultes de plus de 21 ans et créant un cadre pour la production, la vente et la distribution de cannabis au Québec¹⁸, la Société québécoise du cannabis (SQDC). Elle a été établie comme le seul détaillant légal de cannabis dans la province, opérant en ligne et dans des magasins physiques, qui étaient le principal point de distribution dans la province.

Les effets psychomoteurs

Lorsque le cannabis est fumé, cela produit « des effets analogues à ceux de la fumée de cigarette [sur les] fonctions pulmonaire et cardiaque »¹⁹. De plus, « parmi les effets possibles à court terme du cannabis, on retrouve [ceux] associés à la présence de THC qui affectent la coordination, le temps de réaction, la concentration et la capacité d'évaluer les distances »²⁰. C'est pourquoi le cannabis est reconnu comme étant une substance qui peut compromettre la capacité de conduire²¹ ou de faire fonctionner de l'équipement²² de façon sécuritaire et peut être la cause d'un accident, de blessures graves, et même de décès. De plus, consommer du cannabis peut réduire la capacité d'attention²³. D'ailleurs, selon

¹⁷*Loi réglementant certaines drogues et autres substances*, L.C. 1996, c. 19, en ligne :

<https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-1996-c-19/derniere/lc-1996-c-19.html>

¹⁸*Loi encadrant le cannabis*, RLRQ, c. C-5.3, en ligne :

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-5.3>

¹⁹Gauvin, Jean-Pierre (2018). « Tabac et cannabis- Un risque pour plusieurs travailleurs », *Travail et Santé*, vol. 4, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/tabac-et-cannabis-un-risque-pour-plusieurs-travailleurs/>

²⁰Gauvin, Jean-Pierre (2018). « Tabac et cannabis- Un risque pour plusieurs travailleurs », *Travail et Santé*, vol. 4, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/tabac-et-cannabis-un-risque-pour-plusieurs-travailleurs/>

²¹Gouvernement du Québec (s.d). *Risques de la consommation de cannabis pour la santé*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaitre-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/risques-consommation-cannabis-sante>

²²Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 482.

²³Gouvernement du Québec (s.d). *Risques de la consommation de cannabis pour la santé*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaitre-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/risques-consommation-cannabis-sante>

l'Agence de la santé publique du Canada, plusieurs études ont démontré que le risque d'avoir un accident en voiture est deux fois plus élevé chez les conducteurs ayant les facultés affaiblies par le cannabis que pour les conducteurs n'en n'ayant pas consommé²⁴. Le risque d'accident est encore plus élevé si l'on combine la consommation de cannabis avec celle de l'alcool parce que « la combinaison de ces substances amplifie les effets de l'affaiblissement des facultés »²⁵.

Ainsi, le Gouvernement du Canada recommande de ne pas conduire durant la période des effets psychoactifs aigus dus au cannabis²⁶. Cette période commence juste après la consommation et dure un minimum de 6 heures²⁷. Aussi, le cannabis peut affecter les capacités de raisonnement, la concentration, la mémoire et la prise de décisions²⁸. Une personne peut avoir les facultés affaiblies pendant plus de 24 heures après avoir consommé du cannabis²⁹.

La première phase, aussi appelée « high » « survient quelques minutes après l'inhalation, ou une heure après l'ingestion de cette substance »³⁰. Elle est caractérisée par une

[jeu/connaitre-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/risques-consommation-cannabis-sante](http://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/ressources/recommandations-usage-cannabis-moins-risque.html)

²⁴Agence de la santé publique du Canada (2019). *Recommandations canadiennes pour l'usage du cannabis à moindre risque*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/ressources/recommandations-usage-cannabis-moins-risque.html>

²⁵Agence de la santé publique du Canada (2019). *Recommandations canadiennes pour l'usage du cannabis à moindre risque*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/ressources/recommandations-usage-cannabis-moins-risque.html>

²⁶Agence de la santé publique du Canada (2019). *Recommandations canadiennes pour l'usage du cannabis à moindre risque*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/ressources/recommandations-usage-cannabis-moins-risque.html>

²⁷Agence de la santé publique du Canada (2019). *Recommandations canadiennes pour l'usage du cannabis à moindre risque*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/ressources/recommandations-usage-cannabis-moins-risque.html>

²⁸Gouvernement du Canada (2021). *Le cannabis et votre santé*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/services/sante/campagnes/cannabis/effets-sante.html>

²⁹Santé Canada (s.d). *Affaiblissement des facultés et risques pour la sécurité*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/effets-sante/affaiblissement-facultes-risques-securite.html>

³⁰Gouvernement du Québec (s.d). *Le cannabis : Effets du cannabis*, Gouvernement du Québec. Récupéré de [https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaitre-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/effets-cannabis](http://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaitre-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/effets-cannabis)

sensation de bien-être et de satisfaction, l'euphorie³¹. D'autres caractéristiques de cette phase sont une insouciance et une sociabilité accrue, une accentuation des perceptions sensorielles, l'impression d'être plus créatif et une envie spontanée de rire³². La deuxième phase est une phase de « down ». Il s'agit du contrecoup dû à l'élimination du THC du corps³³. Elle survient généralement « une heure ou plus après l'inhalation, ou 6 heures ou plus après l'ingestion »³⁴. Elle est caractérisée par un ralentissement physique et mental³⁵.

Les effets physiologiques

Les effets du cannabis sont majoritairement psychomoteurs et physiologiques et ils varient selon le dosage³⁶. C'est d'ailleurs pour cela qu'il est difficile de discerner si quelqu'un en a consommé avec certitude. Cependant, certains des effets physiologiques sont très caractéristiques de la consommation de cannabis. En effet, parmi les plus communs, on retrouve la rougeur des yeux³⁷. Cela est dû à une baisse de la tension artérielle qui provoque une dilatation des vaisseaux sanguins³⁸. D'autres effets du cannabis sont l'assèchement de la bouche qui est également une résultante de la consommation de tabac et une perte de l'équilibre et de la stabilité³⁹. Aussi, la consommation de cannabis cause

³¹Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 480.

³²Gouvernement du Québec (s.d). *Le cannabis : Effets du cannabis*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaître-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/effets-cannabis>

³³Gouvernement du Québec (s.d). *Le cannabis : Effets du cannabis*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaître-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/effets-cannabis>

³⁴Gouvernement du Québec (s.d). *Le cannabis : Effets du cannabis*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaître-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/effets-cannabis>

³⁵Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 480

³⁶Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 480

³⁷Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

³⁸Association canadienne des optométristes (2023). *Les effets de la marijuana sur la vision*, Association canadienne des optométristes. Récupéré de <https://opto.ca/fr/bibliotheque-sante-oculovisuelle/les-effets-de-la-marijuana-sur-la-vision>

³⁹The Centre for Addiction and Mental Health (s.d). *Le cannabis*, The Centre for Addiction and Mental Health. Récupéré de <https://www.camh.ca/fr/info-sante/index-sur-la-sante-mentale-et-la-dependance/le-cannabis>

une stimulation de l'appétit et entraîne des « craving » de nourriture⁴⁰. Finalement, lorsque le cannabis est fumé à long terme, il peut y avoir une irritation des voies respiratoires causée par la fumée⁴¹.

Les autres effets

Outre les effets mentionnés plus haut, il y a aussi l'effet indésirable de dépendance. Effectivement, cela amène le consommateur occasionnel à une consommation régulière et crée chez lui une dépendance au cannabis. Il ne s'agit pas d'une drogue qui entraîne souvent une toxicomanie comparativement aux autres, mais celle-ci le demeure toutefois⁴². En effet, environ 10% des individus ayant consommé du cannabis vont développer une dépendance⁴³. Elle se développe tranquillement sans même que le consommateur ne s'en rende compte, contrairement à d'autres drogues qui peuvent avoir un effet de dépendance dès la première consommation. Avec le cannabis, la dépendance se développe à mesure que la tolérance aux effets de cette drogue augmente et exige des doses plus élevées pour maintenir le même effet⁴⁴. De plus, cette dépendance peut avoir des effets néfastes sur la santé, la vie sociale, les résultats scolaires, le travail et les finances⁴⁵. Aussi, il a été démontré que le THC présent dans le cannabis augmente la concentration d'endorphines, hormones associées au bien-être, et incite à consommer

⁴⁰Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 480.

⁴¹Santé Canada (s.d). *Effets du cannabis sur la santé*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/effets-sante/effets.html>

⁴²Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 485-486.

⁴³Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press, p. 485.

⁴⁴Denise Boulet, « Cannabis et autres dépendances : quelle protection ? », (2019) 452 *La protection des personnes vulnérables (développements récents)* 3, p. 8, en ligne : <https://edocrtrine.caij.gc.ca/developpements-recents/452/369018655>

⁴⁵Denise Boulet, « Cannabis et autres dépendances : quelle protection ? », (2019) 452 *La protection des personnes vulnérables (développements récents)* 3, p. 6, en ligne : <https://edocrtrine.caij.gc.ca/developpements-recents/452/369018655>

davantage⁴⁶. Ainsi, près d'un consommateur de cannabis sur dix développera une dépendance⁴⁷.

De plus, un autre effet indésirable est celui de la fumée secondaire. La teneur en THC dans le sang de personnes ayant été exposées durant 3 heures dans un espace bien ventilé et exposées à la fumée de cannabis provenant de fumeurs voisins a été mesurée lors d'une étude en Allemagne⁴⁸. Il a alors été détecté des traces de THC chez ces non-fumeurs, mais en quantité trop petite pour que ces personnes échouent à un test de dépistage standard⁴⁹. À la suite de l'étude, il a été conclu que les effets de la fumée secondaire se manifestaient surtout à l'intérieur d'endroits fermés ou mal ventilés, car c'était le seul contexte dans lequel l'exposition était assez grande pour avoir des effets⁵⁰. En outre, il semblerait que la fumée secondaire de cannabis a des effets subjectifs sur ceux y étant exposés⁵¹. Des effets

⁴⁶Gauvin, Jean-Pierre (2018). « Tabac et cannabis- Un risque pour plusieurs travailleurs », *Travail et Santé*, vol. 4, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/tabac-et-cannabis-un-risque-pour-plusieurs-travailleurs/>

⁴⁷Santé Canada (2018). *Le cannabis crée-t-il une dépendance?*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/publications/medicaments-et-produits-sante/cannabis-dependance.html>

⁴⁸Röhrich, Jörg, I. Schimmel, Siegfried Zörntlein, J.Becker, Stefanie Drobnik, Thomas Kaufmann *et al.* (2010). « Concentrations of Δ^9 -Tetrahydrocannabinol and 11-Nor-9-Carboxytetrahydrocannabinol in Blood and Urine After Passive Exposure to Cannabis Smoke in a Coffee Shop », *Journal of Analytical Toxicology*, vol. 34, no 4. Page 196. Récupéré de https://www.researchgate.net/publication/44595342_Concentrations_of_D9-Tetrahydrocannabinol_and_11-Nor-9-Carboxytetrahydrocannabinol_in_Blood_and_Urine_After_Passive_Exposure_to_Cannabis_Smoke_in_a_Coffee_Shop

⁴⁹Röhrich, Jörg, I. Schimmel, Siegfried Zörntlein, J.Becker, Stefanie Drobnik, Thomas Kaufmann *et al.* (2010). « Concentrations of Δ^9 -Tetrahydrocannabinol and 11-Nor-9-Carboxytetrahydrocannabinol in Blood and Urine After Passive Exposure to Cannabis Smoke in a Coffee Shop », *Journal of Analytical Toxicology*, vol. 34, no 4. Page 203. Récupéré de https://www.researchgate.net/publication/44595342_Concentrations_of_D9-Tetrahydrocannabinol_and_11-Nor-9-Carboxytetrahydrocannabinol_in_Blood_and_Urine_After_Passive_Exposure_to_Cannabis_Smoke_in_a_Coffee_Shop

⁵⁰Röhrich, Jörg, I. Schimmel, Siegfried Zörntlein, J.Becker, Stefanie Drobnik, Thomas Kaufmann *et al.* (2010). « Concentrations of Δ^9 -Tetrahydrocannabinol and 11-Nor-9-Carboxytetrahydrocannabinol in Blood and Urine After Passive Exposure to Cannabis Smoke in a Coffee Shop », *Journal of Analytical Toxicology*, vol. 34, no 4. Page 202-203. Récupéré de https://www.researchgate.net/publication/44595342_Concentrations_of_D9-Tetrahydrocannabinol_and_11-Nor-9-Carboxytetrahydrocannabinol_in_Blood_and_Urine_After_Passive_Exposure_to_Cannabis_Smoke_in_a_Coffee_Shop

⁵¹INSPQ (2021). *Effets sur la santé liés à la fumée secondaire de cannabis en milieu intérieur*, Institut national de santé publique du Québec. Récupéré de <https://www.inspq.qc.ca/cannabis/fumee-secondaire-cannabis-milieu-interieur>

de la consommation de cannabis tel que l'euphorie, la fatigue et l'appétit (communément appelé « munchies ») se seraient manifestés chez des individus exposés à la fumée secondaire de cannabis⁵². Il y aurait aussi « impact mineur, mais observable, de la performance à certains tests mesurant la performance cognitive et psychomotrice »⁵³.

En outre, la consommation de cannabis peut également entraîner des problématiques au travail. Hormis le problème de la dépendance en soi, la consommation de cannabis peut avoir un impact sur les milieux de travail. On parle de problématique comme une perte de productivité, une hausse d'accidents de travail et une augmentation du taux d'absentéisme⁵⁴.

Enfin, tout comme la consommation de cigarette, l'inhalation de cannabis peut entraîner des effets respiratoires. Il semblerait même qu'un individu qui fume un joint de cannabis inhale jusqu'à quatre fois plus de monoxyde de carbone qu'une personne qui fume une cigarette⁵⁵. Cela s'explique probablement par le fait que la fumée de cannabis est inhalée plus profondément et plus longtemps que la fumée de tabac et qu'il n'y a pas de filtre dans le joint⁵⁶.

La légalisation du cannabis

Le cannabis se démarque des autres drogues au Canada en étant la seule et la première à être permise à des fins médicales et récréatives⁵⁷. En 2017, le gouvernement du Canada dépose un projet de loi qui donnera naissance à la *Loi sur le cannabis*⁵⁸ qui vise à légaliser

⁵²INSPQ (2021). *Effets sur la santé liés à la fumée secondaire de cannabis en milieu intérieur*, Institut national de santé publique du Québec. Récupéré de <https://www.inspq.qc.ca/cannabis/fumee-secondaire-cannabis-milieu-interieur>

⁵³INSPQ (2021). *Effets sur la santé liés à la fumée secondaire de cannabis en milieu intérieur*, Institut national de santé publique du Québec. Récupéré de <https://www.inspq.qc.ca/cannabis/fumee-secondaire-cannabis-milieu-interieur>

⁵⁴CCHST (s.d). *Consommation de substances en milieu de travail*, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Récupéré de <https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/substance.html>

⁵⁵Wu, Tzu-Chin, Donald P.Tashkin, Behnam Djahed et Jed E. Rose (1988). « Pulmonary hazards of smoking marijuana as compared with tobacco », *The New England Journal of Medicine*, vol. 318, no 6, p.350-351. Récupéré de <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJM198802113180603>

⁵⁶Wu, Tzu-Chin, Donald P.Tashkin, Behnam Djahed et Jed E. Rose (1988). « Pulmonary hazards of smoking marijuana as compared with tobacco », *The New England Journal of Medicine*, vol. 318, no 6, p.350. Récupéré de <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJM198802113180603>

⁵⁷Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.25

⁵⁸*Loi sur le Cannabis*, L.C. 2018, c. 16, en ligne : <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-2018-c-16/derniere/lc-2018-c-16.html>

et à réglementer la production et la vente du cannabis. Entrée en vigueur en octobre 2018, cette loi amène des controverses et suscite de nombreux débats sur les conséquences d'une telle légalisation. En effet, elle ne prévoit aucune mesure particulière pour le milieu du travail. Les employeurs revendiquent souvent de pouvoir faire passer des tests de dépistages aléatoires aux salariés pour dissuader ceux-ci de se présenter intoxiqués au travail. Pourtant, cela ne leur est toujours pas permis à ce jour. Le droit canadien abordait déjà le sujet de l'intoxication en milieu de travail causé par les drogues ou par l'alcool avant la légalisation du cannabis. Il établit un équilibre entre les droits de l'employeur et la protection des droits fondamentaux des salariés. Mais, cet équilibre est-il encore d'actualité? Il est souvent jugé précaire. Ainsi, au vu de l'équilibre chancelant entre les droits de l'employeur et ceux des salariés et le fait que les craintes des employeurs n'ont pas été apaisées par la loi, il convient de se demander où nous en sommes cinq ans plus tard.

Selon Statistique Canada, deux ans après la légalisation soit en 2020, 1 personne sur 5 vivants au Canada a déclaré avoir consommé du cannabis au cours des trois mois précédents⁵⁹. Cela représente une hausse de 6% comparativement à la période précédant la légalisation⁶⁰. Les données indiquent également que « plus de 1 personne de 15 ans et plus sur 5 (21%) vivants au Canada a déclaré consommer du cannabis au cours des 12 mois précédents »⁶¹. Plus précisément, 13% des personnes âgées de 15 ans et plus ayant consommé du cannabis ont dit l'avoir fait à des fins non médicales, 5% à des fins médicales et non médicales et 4% ont consommé uniquement à des fins médicales⁶². Au Québec, la proportion de personnes ayant consommé du cannabis est passée de 14% en

⁵⁹Statistique Canada (2022). *Consommation de cannabis à des fins médicales et non médicales au Canada*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/2011-consommation-de-cannabis-des-fins-medicales-et-non-medicales-au-canada>

⁶⁰Statistique Canada (2022). *Consommation de cannabis à des fins médicales et non médicales au Canada*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/2011-consommation-de-cannabis-des-fins-medicales-et-non-medicales-au-canada>

⁶¹Statistique Canada (2022). *Consommation de cannabis à des fins médicales et non médicales au Canada*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/2011-consommation-de-cannabis-des-fins-medicales-et-non-medicales-au-canada>

⁶²Statistique Canada (2022). *Consommation de cannabis à des fins médicales et non médicales au Canada*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/2011-consommation-de-cannabis-des-fins-medicales-et-non-medicales-au-canada>

2018 à 19% en 2022⁶³. Cependant, cela a commencé à diminuer pour l'année 2023, passant à 17%⁶⁴. De plus, une autre étude de Statistique Canada menée en 2021 a révélé que plus d'un Canadien sur trois (34 %) ayant déjà consommé a augmenté sa consommation de cannabis depuis le début de la pandémie⁶⁵. Les raisons principales à cette augmentation seraient reliées spécifiquement à la pandémie, mais aussi au stress, à l'ennui, à la solitude et à l'accessibilité de la substance.

La problématique

À la lumière de cet équilibre instable entre les droits des employés et les obligations des employeurs et de la récurrence de l'enjeu de la consommation de cannabis en milieu de travail, on s'intéresse ici à la mise en œuvre des normes légales et jurisprudentielles de contrôle de la consommation de cannabis au Québec. Plus précisément, on s'intéresse à la réalité dans les entreprises et à comment ces normes sont mises en pratique, mais aussi, aux enjeux et défis de cette problématique pour les employeurs étant donné leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail. Cet enjeu peut être d'autant plus important lorsque le poste occupé par le consommateur est à risque élevé. Selon la Commission canadienne des droits de la personne⁶⁶, un poste à risque élevé ou un poste critique pour la sécurité est un poste comportant « des tâches à accomplir de manière sécuritaire pour éviter des dommages directs et importants à la propriété ou des blessures à l'employé, aux personnes qui l'entourent, au public ou à l'environnement immédiat »⁶⁷. Ainsi, sont considérés comme tels, des postes de conducteur de train ou d'autobus, certains postes dans le domaine de la construction, les pilotes d'avion, les postes qui exposent

⁶³Institut de la statistique du Québec (2023). *Enquête québécoise sur le cannabis 2022*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-le-cannabis-2022>

⁶⁴Institut de la statistique du Québec (2023). *Enquête québécoise sur le cannabis 2023*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-le-cannabis-2023>

⁶⁵Statistique Canada (2021). *Consommation d'alcool et de cannabis pendant la pandémie : Série d'enquêtes sur les perspectives canadiennes 6*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210304/dq210304a-fra.htm>

⁶⁶ Faute de définition sur le site de la CNESST, nous avons pris celle fédérale

⁶⁷Commission canadienne des droits de la personne, *Facultés affaiblies au travail- Un guide sur les mesures d'adaptation pour la dépendance aux substances*, Ottawa, Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2017, p. 4. Récupéré de https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/ccdp-chrc/HR4-40-2017-fra.pdf cité par Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.116

l'employé à l'amiante ou à des agents cancérigènes, etc.⁶⁸. Comme mentionné plus tôt, l'employeur a un devoir de protéger ses employés et de leur assurer un environnement de travail sécuritaire et cela couvre les risques liés aux erreurs humaines. Le cannabis, étant donné ses effets sur les fonctions cognitives, représente un danger particulièrement élevé pour certains types d'emplois. Or, avec la légalisation de celui-ci, la consommation de cannabis est maintenant considérée comme une activité relevant des libertés des individus. Toute personne est libre de choisir d'en consommer dans sa vie privée. Cependant, l'employeur doit s'assurer que cela n'affecte pas la sécurité au travail et doit donc trouver un moyen d'exercer un certain contrôle sur cette activité, avec son droit de gérance, sans pour autant brimer les libertés individuelles. Il s'agit d'un équilibre difficile à atteindre étant donné l'opposition inévitable de ces deux éléments.

Ainsi, la présente recherche cherche à comprendre comment au Québec la légalisation du cannabis a affecté les responsabilités des employeurs en termes de santé et sécurité au travail et quels en sont maintenant les enjeux. Cette recherche a pour but de mettre en lumière et saisir la nouvelle réalité des employeurs afin de comprendre les impacts de la légalisation du cannabis sur celle-ci. En d'autres termes, ce mémoire questionne comment l'employeur québécois du secteur privé parvient à concilier l'avènement de cette législation avec ses obligations en matière de santé et la sécurité et l'intégrité physique et psychique des personnes au travail. Plus précisément, il s'agit premièrement de documenter les manifestations de cette réalité dans les organisations et deuxièmement d'examiner comment s'articule l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs avec la légalisation du cannabis au Québec. Cette recherche aura pour contribution d'augmenter les connaissances sur le sujet à l'aide d'une approche exploratoire.

Tout d'abord, seront examinés l'état du droit et de la jurisprudence sur le sujet, puis, les bonnes pratiques RH en matière d'implantation de politique de santé et sécurité seront recensées. Finalement, la collecte de données se fera au travers d'entrevues semi-dirigées avec des responsables RH et des responsables SST (santé et sécurité au travail) d'entreprises faisant partie de différents secteurs d'activité. En effet, nous examinerons

⁶⁸Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.116

également la différence entre les entreprises ayant des postes à faible risque, celles en ayant à risque moyen et celles ayant des postes à haut risque. Une analyse qualitative des résultats d'entrevues sera ensuite réalisée

CHAPITRE 1 : RECENSION DES ÉCRITS

Le premier chapitre de ce mémoire présente au lecteur l'ensemble des écrits utilisés dans la présente recherche. Ils sont divisés en deux catégories. La première sert à documenter l'état du droit et de la jurisprudence sur la consommation de cannabis dans le milieu du travail (1.1). La deuxième, quant à elle, recense les bonnes pratiques en ressources humaines en matière d'implantation de politique d'entreprise portant sur la consommation de drogues et autres processus connexes (1.2).

1.1 L'état du droit

Cette section se divise en deux sous-sections. La première présente le contenu des lois qui portent spécifiquement sur le cannabis (1.1.1), tandis que la deuxième traite des lois non spécifiques, mais qui ont une incidence sur la gestion de cette problématique en milieu de travail (1.1.2). Les lois non spécifiques influencent la mise en application des lois spécifiques au cannabis dans certains contextes.

1.1.1 Les lois spécifiques au cannabis

Après avoir exposé la loi fédérale (1.1.1.1 *Loi sur le cannabis*⁶⁹), ce sera au tour de la *Loi encadrant le cannabis*⁷⁰, loi provinciale, d'être présentée (1.1.1.2).

1.1.1.1 La Loi sur le cannabis

La *Loi sur le cannabis*, adoptée par le gouvernement fédéral en 2018, permet aux adultes de plus de 18 ans d'acheter et de posséder du cannabis, et crée un cadre réglementaire pour la production, la vente et la distribution de cannabis⁷¹. Cette loi a pour objet principal de protéger la santé et la sécurité publique. Notamment, elle vise à protéger « la santé des jeunes en restreignant leur accès au cannabis [et à] préserver les jeunes et toute autre personne des incitations à l'usage du cannabis »⁷². Dans un même temps, elle vise à limiter

⁶⁹*Loi sur le Cannabis*, L.C. 2018, c. 16, en ligne : <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-2018-c-16/derniere/lc-2018-c-16.html>

⁷⁰ *Loi encadrant le cannabis*, RLRQ, c. C-5.3. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-5.3>

⁷¹ Benoît Chartier, « Légalisation du cannabis et droit des assurances », (2018) 451 *Développements récents en droits des assurances* 39, p.44-49 en ligne : <https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/451/369017695>

⁷² *Loi sur le Cannabis*, L.C. 2018, c. 16, art. 7, en ligne : <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-2018-c-16/derniere/lc-2018-c-16.html>; Denise Boulet, « Cannabis et autres dépendances : quelle protection ? »,

l'exercice d'activités illicites liées au cannabis en permettant la production licite de celui-ci⁷³. Tout comme la vente, la production du cannabis est dorénavant réglementée. Cela permet de s'assurer que le cannabis qui est distribué au public a fait l'objet d'un contrôle de qualité et ainsi protéger au mieux la santé des consommateurs. Finalement, le gouvernement fédéral profite de cette loi pour sensibiliser et informer la population sur les risques associés à l'usage du cannabis pour la santé⁷⁴.

L'article 8 (1) de la *Loi sur le cannabis* précise qu'il « est interdit à toute organisation d'avoir du cannabis en sa possession »⁷⁵. Le mot « organisation » est défini de la même façon que dans le *Code criminel*. Ainsi, il réfère à « une personne morale, une société, une compagnie, une société de personnes, une entreprise, un syndicat professionnel ou une municipalité »⁷⁶. Donc, il semble que selon cette interprétation, un employeur en tant qu'organisation, ne pourrait pas partager du cannabis avec ses employés dans le cadre d'un party de bureau comme c'est le cas pour l'alcool.

1.1.1.2 La Loi encadrant le cannabis

À la suite, peut encadrer ou même interdire toute consommation de cannabis par ses employés sur le lieu de travail⁷⁷ et cela en accord avec la *Loi sur la santé et sécurité au travail*⁷⁸(ci-après citée : « LSST »).

1.1.2 Les lois non spécifiques au cannabis

À la suite du dépôt du projet de loi C-45 concernant le cannabis au niveau fédéral, le Gouvernement du Québec, comme les gouvernements des autres provinces, a dû légiférer à son tour afin d'encadrer la légalisation du cannabis à des fins récréatives. Ainsi, au

(2019) 452 *La protection des personnes vulnérables (développements récents)* 3, p. 6, en ligne :

<https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/452/369018655>

⁷³*Loi sur le Cannabis*, L.C. 2018, c. 16, art. 7, en ligne : <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-2018-c-16/derniere/lc-2018-c-16.html>

⁷⁴*Loi sur le Cannabis*, L.C. 2018, c. 16, art. 7, en ligne : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-24.5/page-1.html>

⁷⁵*Loi sur le Cannabis*, L.C. 2018, c. 16, en ligne : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-24.5/page-1.html>

⁷⁶*Id.*, art. 2. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lrc-1985-c-c-46/derniere/lrc-1985-c-c-46.html>

⁷⁷*Loi encadrant le cannabis*, RLRO, c. C-5.3, art. 21. Récupéré de [https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-5.3/derniere/rlrq-c-c-5.3.html#:~:text=2.,7.,16\).](https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-5.3/derniere/rlrq-c-c-5.3.html#:~:text=2.,7.,16).)

⁷⁸*Loi sur la santé et sécurité au travail*, RLRO, c. S-2.1. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

Québec, la *Loi encadrant le cannabis*⁷⁹ a les mêmes objectifs que la *Loi sur le cannabis*, mais avec des réglementations plus spécifiques et parfois plus sévères. Ainsi, elle a pour but de prévenir et réduire les délits liés au cannabis afin de protéger la santé et la sécurité de la population, et surtout des jeunes⁸⁰. Elle a également pour objectif de protéger « l'intégrité du marché du cannabis »⁸¹. Alors, tout comme la loi fédérale, elle encadre la possession, la culture, l'usage, la vente et la promotion du cannabis. Parmi les spécificités de la *Loi encadrant le cannabis*, on retrouve l'article 4 qui interdit à une personne âgée de moins de 21 ans d'avoir en sa possession ou de donner du cannabis, contrairement à la loi fédérale qui place l'âge minimal à 18 ans. Aussi, elle interdit de fumer du cannabis dans de nombreux lieux fermés dont « les milieux de travail, à l'exception de ceux situés dans une résidence privée »⁸². De plus, elle mentionne qu'un employeur, grâce à son droit de gérance, peut encadrer ou même interdire toute consommation de cannabis par ses employés sur le lieu de travail⁸³ et cela en accord avec la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (ci-après citée : « LSST »).

1.1.2.1 Les lois fédérales

Deux lois fédérales non spécifiques au cannabis sont examinées dans la présente section: la *Charte canadienne des droits et libertés*⁸⁴ (1.1.2.1.1) et le *Code criminel* (1.1.2.1.2).

1.1.2.1.1 La Charte canadienne des droits et libertés

La *Charte canadienne des droits et libertés* (ci-après citée : « Charte canadienne ») a pour but de protéger les droits et libertés fondamentaux qui sont reconnus par tous les

⁷⁹*Loi encadrant le cannabis*, RLRQ, c. C-5.3. Récupéré de

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-5.3>

⁸⁰*Loi encadrant le cannabis*, RLRQ, c. C-5.3, art. 1. Récupéré de

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-5.3>

⁸¹*Loi encadrant le cannabis*, RLRQ, c. C-5.3, art. 1. Récupéré de

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-5.3>

⁸²*Loi encadrant le cannabis*, RLRQ, c. C-5.3, art. 12 al. 15. Récupéré de

[https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-5.3/derniere/rlrq-c-c-5.3.html#:~:text=2.-,7.,16\).](https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-5.3/derniere/rlrq-c-c-5.3.html#:~:text=2.-,7.,16).)

⁸³*Loi encadrant le cannabis*, RLRQ, c. C-5.3, art. 21. Récupéré de

[https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-5.3/derniere/rlrq-c-c-5.3.html#:~:text=2.-,7.,16\).](https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-5.3/derniere/rlrq-c-c-5.3.html#:~:text=2.-,7.,16).)

⁸⁴ *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c 11. Récupéré de <https://canlii.ca/t/dfbx>

Canadiens comme essentiels pour que le Canada soit un pays libre et démocratique⁸⁵. Entre autres, elle énonce que « Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale »⁸⁶. Elle édicte également que « chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives »⁸⁷. En outre, la question de la discrimination en lien avec la consommation de drogues ressort également dans la législation fédérale. En effet, la Commission canadienne des droits de la personne affirme dans son énoncé de politique générale que le dépistage d'alcool et de drogues est, à première vue, discriminatoire⁸⁸. L'alcoolisme tout comme la dépendance aux drogues étant reconnus comme des handicaps, le fait d'être traité différemment en emploi en raison d'un dépistage de drogues ou d'alcool donne ouverture aux mécanismes de protection de la Charte canadienne en matière de droit à l'égalité. Cependant, la Charte canadienne ne régit pas les individus ou les entreprises privées et leurs politiques⁸⁹. Elle est un outil de contrôle des actes du gouvernement à l'encontre des particuliers et ne s'applique donc qu'à l'action gouvernementale. Alors, la contestation d'une politique privée doit se faire au travers de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁹⁰ (ci-après citée : « Charte québécoise »). En effet, le prélèvement de toute substance corporelle, en l'absence de consentement libre et éclairé, constitue une atteinte à l'intégrité physique de la personne, ce qui est protégé par la Charte québécoise, comme expliqué plus bas⁹¹.

⁸⁵Gouvernement du Canada (s.d.). *Guide sur la Charte canadienne des droits et libertés*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/comment-droits-protoges/guide-charte-canadienne-droits-libertes.html>

⁸⁶*Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11, art. 7. Récupéré de <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-12.html>

⁸⁷*Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11, art. 8. Récupéré de <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-12.html>

⁸⁸Commission canadienne des droits de la personne (s.d. Révisé en 2009). *Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage d'alcool et de drogues*, Gouvernement du Canada. Récupéré de https://publications.gc.ca/collections/collection_2009/ccdp-chrc/HR4-6-2009F.pdf

⁸⁹*Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11, art. 32. Récupéré de <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-12.html>

⁹⁰*Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

⁹¹*Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art 46. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

1.1.2.1.2 Le Code criminel

Le *Code criminel*⁹² du Canada va, quant à lui, un peu plus loin sur la responsabilisation des facultés affaiblies. En effet, il édicte que quiconque dirige l'accomplissement ou l'exécution d'une tâche ou d'un travail a la responsabilité de prendre les mesures nécessaires pour éviter les accidents au travail et que quelqu'un soit blessé⁹³. Il mentionne aussi que cette responsabilité est partagée par quiconque est habilité à prendre de telles mesures. Ainsi, le *Code criminel* impose aux dirigeants d'une organisation une responsabilité criminelle si par leur action ou manque d'action ils ne font pas tous ce qui est en leurs pouvoirs pour diminuer les risques compris dans le milieu de travail.

De plus, le ministère du Travail compte sur les employeurs pour qu'ils prennent les mesures nécessaires pour assurer un lieu de travail sécuritaire⁹⁴. Il est donc important que ceux-ci soient proactifs pour la question des facultés affaiblies. En effet, d'après le *Code criminel*, l'employeur a un devoir pour prévenir les blessures ou accidents sur le lieu de travail⁹⁵, c'est ce qu'on appelle le devoir de diligence raisonnable⁹⁶. Il comporte « trois composantes distinctes : un devoir de prévoyance, un devoir d'efficacité et un devoir d'autorité »⁹⁷, c'est-à-dire qu'il s'agit de son devoir de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ces employés, de s'assurer que celles-

⁹² *Code criminel*, L.R.C. 1985, c. C-46. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lrc-1985-c-c-46/derniere/lrc-1985-c-c-46.html>

⁹³ *Code criminel*, L.R.C. 1985, c. C-46, art. 217.1. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lrc-1985-c-c-46/derniere/lrc-1985-c-c-46.html>

⁹⁴ Chandler, Cathy (2018). *Facultés affaiblies au travail : quels en sont les indices?*, Fasken. Récupéré de <https://www.fasken.com/fr/knowledge/2018/11/ohs-determining-impairment-in-the-workplace>

⁹⁵ Confédération des syndicats nationaux (2014). *Quel est le but de la loi C-21?*, Portail de formation : en santé et sécurité au travail de la CSN. Récupéré de <https://formationsst.csn.info/loi-c-21/quel-est-le-but-de-la-loi-c-21/>

⁹⁶ Confédération des syndicats nationaux (2014). *Qu'est-ce que la diligence raisonnable?*, Portail de formation : en santé et sécurité au travail de la CSN. Récupéré de <https://formationsst.csn.info/loi-c-21/quest-ce-que-la-diligence-raisonnable/#:~:text=La%20diligence%20raisonnable%20est%20une,et%20un%20devoir%20d'autorit%C3%A9>

⁹⁷ Confédération des syndicats nationaux (2014). *Qu'est-ce que la diligence raisonnable?*, Portail de formation : en santé et sécurité au travail de la CSN. Récupéré de <https://formationsst.csn.info/loi-c-21/quest-ce-que-la-diligence-raisonnable/#:~:text=La%20diligence%20raisonnable%20est%20une,et%20un%20devoir%20d'autorit%C3%A9>

ci sont bien respectées et de ne pas en tolérer le non-respect⁹⁸. L'employeur démontre sa diligence raisonnable en prenant les mesures nécessaires à assurer la sécurité avant même qu'un accident n'arrive. Ainsi, les politiques et les programmes de santé et sécurité au travail et leurs applications servent de preuve pour démontrer que l'employeur a procédé à une analyse de risques et qu'il a apporté les changements nécessaires en plus d'avoir fourni l'information aux employés pour leur permettre de travailler en toute sécurité⁹⁹. Cependant, il ne doit pas tenir pour acquis qu'elles sont respectées, il doit s'en assurer et sanctionner les manquements. Et seulement ainsi, cela pourra servir de preuve lors d'une poursuite judiciaire pour montrer qu'il a rempli son obligation de diligence raisonnable face à des accusations de négligence criminelle en vertu du *Code criminel*¹⁰⁰.

1.1.1.1 Les lois provinciales

Dans cette section, plusieurs lois provinciales ayant un impact sur la réglementation du cannabis seront examinées. Tout d'abord, il sera question de traiter du rôle de la *Charte des droits et libertés de la personne* (1.1.2.2.1) en lien avec le cannabis dans le milieu de travail. Ensuite, la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (1.1.2.2.2) sera examinée, suivi du *Code de la sécurité routière*¹⁰¹ (1.1.2.2.3). Finalement, la section est conclue par l'examen du *Code civil du Québec*¹⁰² (1.1.2.2.4).

⁹⁸Confédération des syndicats nationaux (2014). *Qu'est-ce que la diligence raisonnable?*, Portail de formation : en santé et sécurité au travail de la CSN. Récupéré de <https://formationsst.csn.info/loi-c-21/quest-ce-que-la-diligence-raisonnable/#:~:text=La%20diligence%20raisonnable%20est%20une,et%20un%20devoir%20d'autorit%C3%A9>

⁹⁹CCHST (2018). *Stratégie en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis*. 3e édition, Gouvernement du Canada, p. 14. Récupéré de https://www.cchst.ca/pdfs/publications/Cannabis_pub_19.pdf

¹⁰⁰Confédération des syndicats nationaux (2014). *Qu'est-ce que la diligence raisonnable?*, Portail de formation : en santé et sécurité au travail de la CSN. Récupéré de <https://formationsst.csn.info/loi-c-21/quest-ce-que-la-diligence-raisonnable/#:~:text=La%20diligence%20raisonnable%20est%20une,et%20un%20devoir%20d'autorit%C3%A9>

¹⁰¹*Code de la sécurité routière*, RLRQ, c. C-24.2. Récupéré de https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&anchor=art443_smooth&unikid=fr%2Fqc%2Flegis%2Ffois%2Frlrq-c-c-24.2%2Fderniere%2Frlrq-c-c-24.2

¹⁰²*Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991#se:11>

1.1.2.1.3 La Charte des droits et libertés de la personne

La toxicomanie et l'alcoolisme peuvent être considérés comme un handicap si l'employé parvient à établir qu'il souffre de cet handicap. Habituellement, le salarié remet à l'employeur un certificat médical attestant du diagnostic (alcoolisme, trouble de l'usage d'une substance, etc.) afin de se munir de la protection juridique à l'encontre de toute forme de discrimination¹⁰³. Cette preuve est suffisante, à première vue, pour établir l'existence de la maladie¹⁰⁴. L'employeur peut requérir des précisions, s'il juge le certificat médical vague¹⁰⁵. Ainsi, l'article 10 de la Charte québécoise¹⁰⁶ prévoit qu'un salarié a droit à l'égalité, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur un handicap. Or, il est clairement établi, dans la jurisprudence et la doctrine, que la notion de handicap englobe la dépendance à l'alcool et à la drogue. C'est pourquoi il est nécessaire d'évaluer les habitudes de consommation de l'employé, car une simple consommation ne constitue pas une dépendance et n'est donc pas protégée par l'article 10 de la Charte québécoise¹⁰⁷.

La Charte québécoise rentre aussi en jeu lorsqu'il est question des tests de dépistage pour la consommation de cannabis. En effet, ceux-ci sont considérés comme portant incontestablement atteinte aux droits fondamentaux de l'employé¹⁰⁸. Ils sont invasifs et susceptibles d'entraîner des conséquences importantes pour le salarié¹⁰⁹. Certains tests sont plus invasifs que d'autres, mais ils le sont tous à un certain degré. Alors que la Charte québécoise édicte que tout être humain a le droit à l'intégrité et à la liberté de sa personne¹¹⁰, elle mentionne également que « toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation »¹¹¹. Or il est reconnu que certains tests de

¹⁰³ Ouimet, Hélène (2022). *Travail Plus : le travail et vos droits*, 11^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, p.138.

¹⁰⁴ Ouimet, Hélène (2022). *Travail Plus : le travail et vos droits*, 11^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, p.137.

¹⁰⁵ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.166

¹⁰⁶ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 10. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

¹⁰⁷ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.167

¹⁰⁸ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.205

¹⁰⁹ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 49-51. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

¹¹⁰ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 1. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

¹¹¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 4. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

dépistage portent atteinte à la dignité d'une personne lorsqu'elle doit, par exemple, fournir un échantillon d'urine¹¹². De plus, les tests sont susceptibles de porter atteinte au droit à la vie privée, droit également protégé par la Charte québécoise¹¹³. En effet, ils peuvent révéler une consommation d'une substance autre que celle pour laquelle l'employé est testé. Ils peuvent également dévoiler des informations personnelles relativement à la santé de l'employé et constituent donc une atteinte à la vie privée¹¹⁴. En plus, ils peuvent révéler une consommation qui a eu lieu dans la vie privée de l'employé et en dehors du travail. On peut, en effet, détecter des traces de cannabis même si la personne n'a plus les facultés affaiblies et n'en ressent plus les effets. Cela s'explique simplement par le fait que des traces de drogues telles que le cannabis peut rester plusieurs jours dans le système d'un individu, plus particulièrement dans son urine¹¹⁵. La consommation de drogues illicites ou non à l'extérieur du temps de travail appartient à la vie privée de l'individu et à ces choix personnels. C'est pourquoi il n'est pas toléré l'imposition d'un test de dépistage aléatoire qui dévoilerait les habitudes de vie personnelles de l'employé, et ce, en l'absence d'un problème généralisé de consommation. La Cour Suprême a d'ailleurs admis n'avoir « trouvé aucune affaire [...] dans laquelle un arbitre aurait conclu au droit d'un employeur d'imposer unilatéralement des tests aléatoires de dépistage d'alcool ou de drogue, même dans un lieu de travail très dangereux, sans indices démontrant un problème à cet égard »¹¹⁶. Bien évidemment, il en est autrement pour les tests de dépistage ciblés si l'on a un motif raisonnable de croire que l'employé a les facultés affaiblies sur son lieu de travail et qu'il s'agit d'un milieu de travail dangereux (*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, c. Pâte & Papier Irving, Limitée*¹¹⁷).

¹¹²Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.205

¹¹³Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12, art. 5. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

¹¹⁴*Local 143 of the Communications, Energy and Paperworks Union of Canada v. Goodyear Canada Inc.*, 2007 QCCA 1686, paragr. 15 et 27. Récupéré de <https://canlii.ca/t/232rj>

¹¹⁵Perreault, Rhéaume (2021). *Chronique juridique- marijuana en milieu de travail*, FCEI. Récupéré de <https://www.cfib-fcei.ca/fr/ressources/marijuana-en-milieu-de-travail#>

¹¹⁶*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 37. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

¹¹⁷*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 5 et 30. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

L'article 9.1 de la Charte québécoise mentionne qu'un droit comme celui de l'employeur de faire des tests de dépistage doit se faire « dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec »¹¹⁸. La Cour suprême a d'ailleurs dit que l'utilisation de l'art. 9.1 « pour tenter de justifier la limitation d'un droit garanti par la Charte québécoise a donc la charge de prouver que cette limite est imposée dans la poursuite d'un objectif légitime et important et qu'elle est proportionnelle à cet objectif, c'est-à-dire qu'elle est rationnellement liée à l'objectif et que l'atteinte au droit est minimale »¹¹⁹. Nous parlerons de l'évaluation de la proportionnalité et de la rationalité de l'atteinte engendrée par une politique plus en détail plus tard.

Une autre obligation qui incombe à l'employeur en vertu de la Charte québécoise est l'obligation d'accommodement. Elle a pour but de protéger les employés de toute discrimination, selon l'art. 10 de la Charte québécoise¹²⁰ (voir section 1.1.5 du présent document), notamment celle due à un handicap. Elle oblige l'employeur à devoir prendre les mesures nécessaires afin d'arriver à un consensus avec l'employé concerné pour permettre de le garder à l'emploi, mais sans s'imposer de contrainte excessive¹²¹. Elle a pour but d'éviter qu'un employé apte au travail ne soit exclu injustement en raison de ses caractéristiques identifiées à l'article 10 de la Charte, l'employeur se devant d'adapter ses conditions de travail pour l'accommoder¹²². La notion de contrainte excessive dépend de la situation et repose sur plusieurs facteurs tels que « le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel, l'interchangeabilité des effectifs et des installations »¹²³. Aussi, comme expliqué dans l'arrêt *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, « l'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur cesse là

¹¹⁸ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 9.1. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

¹¹⁹ *Godbout c. Longueuil (Ville de)*, [1997] 3 R.C.S. 844, par. 104. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fqxn>

¹²⁰ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 10. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

¹²¹ Ouimet, Hélène (2022). *Travail Plus : le travail et vos droits*, 11^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur Itée, p.520.

¹²² Ouimet, Hélène (2022). *Travail Plus : le travail et vos droits*, 11^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur Itée, p.520.

¹²³ *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 R.C.S. 489. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fsv8>

où les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail ne peuvent plus être remplies par l'employé dans un avenir prévisible »¹²⁴. Ainsi, en règle générale, l'employeur doit modifier le poste de travail ou les tâches pour que l'employé puisse exécuter son travail, mais en demeurant dans les limites du raisonnable. En novembre 2021, dans *Syndicat des métallos, section locale 6131 et Glencore Canada corporation mine Matagami*¹²⁵, l'arbitre devait trancher à savoir si une prescription médicale autorisant la consommation quotidienne de cannabis à des fins thérapeutiques est une contrainte excessive pour l'employeur. Dans cette affaire, l'employé avait été congédié à la suite d'un résultat positif au dépistage du cannabis. Les tests de dépistages aléatoires avaient été approuvés dans une entente de dernière chance entre les parties dans laquelle il était stipulé qu'un résultat positif entraînerait le congédiement de l'employé. La pratique des tests de dépistages aléatoires n'était pas remise en question dans cette affaire. Il s'agissait plutôt de déterminer si la consommation de cannabis à des fins médicales constituait « pour l'employeur une contrainte excessive dans le contexte particulier d'une entreprise minière dont les opérations d'exploitation et d'extraction du minerai nécessitent l'utilisation et la manipulation d'une machinerie hors du commun »¹²⁶. L'arbitre a penché du côté de l'employeur en reconnaissant qu'il s'agissait d'une contrainte excessive¹²⁷. Il a justifié sa décision en mentionnant qu'il semble « prépondérant que les effets énoncés confirment que la consommation chronique de cannabis affecte les capacités psychomotrices et cognitives »¹²⁸. Étant donné que « c'est précisément ce que vise la politique de l'employeur, éviter que des salariés se présentent au travail sous l'effet de psychotrope, affectant leur acuité et leur vigilance, ce qui [...] apparaît tout à fait

¹²⁴*Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43, paragr. 19. Récupéré de <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/2507/index.do>

¹²⁵*Syndicat des métallos, section locale 6131 et Glencore Canada corporation mine Matagami*, 2021 CanLII 114133, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jkdd1>

¹²⁶Paré, Marjolaine, Geneviève Lapointe, Sarah-Ann Dubé, Raphaëlle Chabot-Fournier et Émilie Dion « Les dépendances : perspectives juridiques », (2022) 513 *Développements récents en droits du travail en éducation* 187, p. 203. Récupéré de <https://edocrtrine.caij.qc.ca/developpements-recents/513/c-2cd56db191c4dc5a82919ddc7d529e#d58e1779>

¹²⁷*Syndicat des métallos, section locale 6131 et Glencore Canada corporation mine Matagami*, 2021 CanLII 114133 (QC SAT), paragr. 84. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jkdd1>

¹²⁸*Syndicat des métallos, section locale 6131 et Glencore Canada corporation mine Matagami*, 2021 CanLII 114133 (QC SAT), paragr. 88. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jkdd1>

raisonnable au demeurant, notamment en raison des particularités mentionnées »¹²⁹. Ainsi, il semble impossible, dans une telle situation, de trouver un accommodement permettant au plaignant de se présenter au travail avec les facultés affaiblies sans compromettre la santé et la sécurité des employés. C'est ce pour quoi l'arbitre a jugé que la consommation thérapeutique de cannabis du plaignant représentait une contrainte excessive pour l'employeur¹³⁰.

Si l'obligation d'accommodement incombe à l'employeur, l'employé est aussi tenu de collaborer au processus et peut devoir faire des concessions. Dans les milieux où des syndicats sont en place, les ententes d'accommodement doivent être rédigées et signées avec le syndicat pour être valides¹³¹. Les parties sont souvent amenées à faire des concessions pour trouver une situation qui convient à tous. D'ailleurs dans *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*¹³², la Cour suprême mentionne que la mesure d'accommodement repose sur l'entente d'un compromis entre plusieurs parties et de ce fait la conduite de chacun d'entre eux, y compris l'employé, est examinée pour évaluer si l'obligation d'accommodement a été remplie. Aussi, les mesures d'accommodement font généralement l'objet d'accord écrit.

En outre, dans l'arrêt *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, la Cour suprême du Canada mentionne qu'effectivement l'obligation d'accommodement a « pour but de permettre à l'employé capable de travailler de le faire. [...] L'obligation d'accommodement n'a cependant pas pour objet de dénaturer l'essence du contrat de travail, soit l'obligation de l'employé de fournir, contre rémunération, une prestation de travail »¹³³. Ainsi, l'employeur n'est pas tenu de maintenir le lien d'emploi sans limites

¹²⁹*Syndicat des métallos, section locale 6131 et Glencore Canada corporation mine Matagami*, 2021 CanLII 114133 (QC SAT), paragr. 89. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jkdd1>

¹³⁰*Syndicat des métallos, section locale 6131 et Glencore Canada corporation mine Matagami*, 2021 CanLII 114133 (QC SAT), paragr. 90-91. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jkdd1>

¹³¹Ouimet, Hélène (2022). *Travail Plus : le travail et vos droits*, 11^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, p.520.

¹³²*Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, 1992 CanLII 81, (CSC). Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fs7x> ; cité dans *Syndicat des travailleurs de la métallurgie du Québec (C.S.D.) c. S. Huot inc.*, 2021 CanLII 88396 (QC SAT), paragr. 76.1. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jj5kb>

¹³³*Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43, paragr. 14-15. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1zhns>

jusqu'à ce que l'employé soit rétabli. Il suffit de lui donner une chance réelle et raisonnable. De plus, l'obligation d'accommodement est une obligation de moyens et non pas d'une obligation de résultat¹³⁴.

Finalement, la *Charte des droits et libertés de la personne* affirme clairement que « toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique »¹³⁵.

1.1.2.1.4 La Loi sur la santé et sécurité au travail

La LSST énonce que « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur »¹³⁶. La notion d'intégrité psychique du travailleur a été ajoutée en 2021. Aussi, l'article 51.2 a été introduit dans la LSST en 2018. Il dénombre, parmi les obligations de l'employeur, celle de s'assurer qu'aucun de ses employés ne travaille si son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité, son intégrité physique, son intégrité psychique ou celle des autres présents sur le lieu de travail ou aux alentours et cela dû à des facultés affaiblies¹³⁷. De plus, il est précisé que pour le travail sur les chantiers de construction, un travailleur ayant les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue, incluant le cannabis, représente automatiquement un tel risque¹³⁸. Également, la LSST mentionne que « quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur commet une infraction » et est passible d'une amende¹³⁹. Alors, si un employeur ou un employé est au courant ou même a des doutes qu'un des autres employés a les facultés affaiblies et que cela représente un

¹³⁴Bertrand, Anne-Marie (2024). *L'obligation d'accommodement en matière de santé mentale*, Carrefour RH. Récupéré de <https://carrefourrh.org/ressources/relations-travail/2024/05/obligation-accommodement-matiere-sante-mentale#:~:text=Pr%C3%A9cisons%20que%20c'est%20une,en%20pr%C3%A9sence%20d'un%20syndicat.>

¹³⁵*Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 46. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

¹³⁶ *Loi sur la santé et sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 51. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

¹³⁷ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 51.2. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

¹³⁸ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 51.2. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

¹³⁹ *Loi sur la santé et sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 237. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

danger, il est tenu d'agir sous peine d'être tenu responsable. La responsabilité de l'employeur ne change pas même si l'employé est imprudent, il doit prévenir les accidents de travail comme cela a été mentionné dans l'affaire *C.S.S.T. c. Marc Filiatrault Couvreur Inc*¹⁴⁰. Cependant, il est à noter que la LSST, bien qu'elle exige de l'employeur d'exercer un contrôle sur l'usage du cannabis, n'implique « pas un contrôle de tout usage du cannabis, mais seulement un usage qui mettrait le salarié dans un état qui représente un risque pour sa santé et sécurité et [celle] d'autrui »¹⁴¹. L'employeur a donc un droit de gérance uniquement dans les situations où « l'exécution du travail avec les facultés ainsi affaiblies représente un risque pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du salarié ou pour d'autres personnes »¹⁴². Ainsi, cela laisse entendre que les droits de gérances sur l'usage du cannabis des employeurs sont moindres pour les emplois qui ont à la base moins d'enjeux de sécurité au travail.

L'employé a également des obligations, notamment quant aux facultés affaiblies. Selon la CNESST, si l'employé a les facultés affaiblies par l'alcool ou toutes drogues et que dès lors son état représente un risque pour sa santé et sa sécurité ou celle des autres, il est de son devoir de ne pas exécuter son travail¹⁴³. Cela est également spécifié dans la LSST¹⁴⁴. En effet, avoir les facultés affaiblies peut représenter un risque dans certaines situations, comme sur le lieu de travail, pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique¹⁴⁵.

D'ailleurs, la LSST énonce que l'employé doit « prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique »¹⁴⁶ et « veiller à ne

¹⁴⁰ *Québec (Commission de la santé et de la sécurité) c. Marc Filiatrault Couvreur Inc.*, 2001 CanLII 12623 (QC TT), paragr. 14 et 16. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fvxf>

¹⁴¹ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.82

¹⁴² Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.82

¹⁴³ CNESST (s.d.). *Droits et obligations des travailleurs*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/droits-obligations-pour-tous-en-matiere-travail/droits-obligations-travailleurs>

¹⁴⁴ Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1, art. 49.1. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

¹⁴⁵ CNESST (s.d.). *Facultés affaiblies en milieu de travail*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/facultes-affaiblies-en-milieu-travail>

¹⁴⁶ Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1, art. 49 al. 2. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

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 »¹⁴⁷.

1.1.2.1.5 Le Code de la sécurité routière

Selon le *Code de la sécurité routière* du Québec, il est interdit de consommer de l'alcool ou des drogues, incluant le cannabis, à bord d'un véhicule routier. Cela s'applique pour les routes publiques, les chemins privés qui sont ouverts à la circulation publique, mais également aux terrains de centre commercial et autres terrains publics comme ceux des restaurants et des bars¹⁴⁸.

1.1.2.1.6 Le Code civil du Québec¹⁴⁹

Le *Code civil du Québec* va dans le même sens que les autres lois en mentionnant que oui l'employeur est tenu de donner l'occasion au travailleur de fournir la prestation de travail comme convenu et de le rémunérer, mais il doit également s'assurer de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié¹⁵⁰. Selon le *Code civil du Québec*, chaque employé doit signaler à l'employeur toute situation présentant un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles des autres personnes, incluant les situations où un collègue a les facultés affaiblies¹⁵¹. De plus, l'employé est « tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence [et] doit agir avec loyauté et honnêteté »¹⁵². Aussi, étant donné la présence d'un contrat de travail, l'employé est obligé de fournir une prestation de travail¹⁵³.

¹⁴⁷ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 49 al. 3. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

¹⁴⁸ *Code de la sécurité routière*, RLRQ, c. C-24.2, art. 443. Récupéré de https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&anchor=art443_smooth&unikid=fr%2Fqc%2Flegis%2Ffois%2Frlrq-c-c-24.2%2Fderniere%2Frlrq-c-c-24.2

¹⁴⁹ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991#se:11>

¹⁵⁰ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2087. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991#se:11>

¹⁵¹ Gouvernement du Canada (2019). *Facultés affaiblies au travail- Questions et réponses*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/cannabis-milieutravail/questions-reponses.html>

¹⁵² *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2088. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991#se:11>

¹⁵³ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2085 et 2088. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991#se:11>

Ainsi, les lois à prendre en compte sur le sujet de la consommation de cannabis et des facultés affaiblies au travail sont nombreuses. Il en va de même pour les cas de jurisprudences sur le sujet. Cependant, dans la littérature, il ressort plusieurs pratiques RH qui permettent d'aider les employeurs à se préparer et à affronter des situations de consommation de cannabis au travail ou de facultés affaiblies au travail.

1.2 Les bonnes pratiques RH en matière de consommation de cannabis au travail

Dans cette section, nous allons dégager les bonnes pratiques RH, concernant le cannabis dans le milieu de travail, contenues dans la littérature. Ainsi, nous examinerons d'abord la politique d'entreprise (1.2.1). Puis, nous discuterons des tests de dépistage (1.2.2) qui ont eux-mêmes leur application édictée dans la politique d'entreprise. Ensuite, nous examinerons les sanctions (1.2.3), plus précisément comment sont-elles évaluées et appliquées dans la jurisprudence. Finalement, nous traiterons des pratiques connexes (1.2.4) à mettre en place pour prévenir et bien gérer une situation de facultés affaiblies au travail.

1.2.1 La politique d'entreprise

Ici, les éléments importants d'une politique d'entreprise (1.2.1.1), la validité de celle-ci (1.2.1.2), la mise en place (1.2.1.3) et les avantages d'une politique d'entreprise (1.2.1.4) seront examinés successivement.

1.2.1.1 Les éléments d'une politique d'entreprise

La littérature recommande que l'employeur mette en place une politique concernant la consommation de substances et/ou les facultés affaiblies au travail. En effet, avoir une politique claire, mise à jour et adaptée à la réalité de son environnement de travail¹⁵⁴ serait pertinent pour aider un employeur à faire face à ses obligations en matière de santé et sécurité, telles que celles mentionnées plus haut. Selon la CNESST, celle-ci devrait

¹⁵⁴Dionne, Norman A., Jean Sébastien Massol et Véronique Morin (2018). *La légalisation du cannabis : Aide-mémoire pour les employeurs*, Lavery. Récupéré de <https://www.lavery.ca/fr/publications/nos-publications/3141-la-legalisation-du-cannabis-aide-memoire-pour-les-employeurs.html>

contenir plusieurs éléments, dont définir les lieux de travail concernés¹⁵⁵. La politique doit clairement indiquer les attentes de l'employeur (interdictions complètes ou partielles, tolérance zéro, limitation, etc.). Encore une fois selon la CNESST, elle devrait aussi préciser ce qui est interdit (consommation, possession, facultés affaiblies, etc.). Elle doit au même titre « identifier les postes de travail, les tâches et les fonctions à risque »¹⁵⁶. Elle devrait également dire clairement les « seuils de tolérance de consommation des employés par rapport aux risques reliés à leurs postes [et] réitérer que les employés doivent se présenter au travail sans avoir les facultés affaiblies, en respectant le seuil de tolérance établi par l'employeur »¹⁵⁷. Il devrait aussi y être précisé que les employés doivent « conserver cette capacité à travailler pendant toute la durée de leur quart de travail »¹⁵⁸. La politique doit aussi mentionner le droit à la confidentialité des employés et elle doit énoncer les dispositions mises en place pour offrir de l'aide aux employés qui ont une dépendance¹⁵⁹. Il est également recommandé aux employeurs de mettre en place une formation pour les employés et les superviseurs sur la détection des comportements avec facultés affaiblies¹⁶⁰. Si c'est le cas, celle-ci devrait être mentionnée dans la politique. Finalement, il devrait y être inscrit les mesures disciplinaires en cas de manquement ou de dérogation à la politique¹⁶¹. Si cela s'applique, il devrait également y être écrit les

¹⁵⁵CNESST (s.d.). *Facultés affaiblies en milieu de travail*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/facultes-affaiblies-en-milieu-travail>

¹⁵⁶CNESST (s.d.). *Facultés affaiblies en milieu de travail*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/facultes-affaiblies-en-milieu-travail>

¹⁵⁷Dionne, Norman A., Jean Sébastien Massol et Véronique Morin (2018). *La légalisation du cannabis : Aide-mémoire pour les employeurs*, Lavery. Récupéré de <https://www.lavery.ca/fr/publications/nos-publications/3141-la-legalisation-du-cannabis-aide-memoire-pour-les-employeurs.html>

¹⁵⁸Dionne, Norman A., Jean Sébastien Massol et Véronique Morin (2018). *La légalisation du cannabis : Aide-mémoire pour les employeurs*, Lavery. Récupéré de <https://www.lavery.ca/fr/publications/nos-publications/3141-la-legalisation-du-cannabis-aide-memoire-pour-les-employeurs.html>

¹⁵⁹Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

¹⁶⁰Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

¹⁶¹Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

circonstances dans lesquelles les tests de dépistage de drogue ou d'alcool seront effectués¹⁶².

En outre, chaque atteinte aux droits fondamentaux des employés, par exemple l'imposition d'une période d'abstinence doit être accompagnée d'une justification basée sur les particularités du contexte et l'atteinte doit être raisonnablement proportionnelle à l'importance de la raison de l'employeur¹⁶³. Cependant, au travers des « arrêts *Malmo-Levine*¹⁶⁴ et *Association des juristes de justice*¹⁶⁵ [se dégage le principe selon lequel un employeur peut] exercer un certain contrôle sur la consommation de cannabis à l'extérieur du travail de ces employés »¹⁶⁶, mais seulement dans une certaine mesure. En effet, il ressort de cela qu'une « restriction d'activités personnelles qui est temporaire et circonscrite dans le temps ne constitue pas une atteinte au droit constitutionnel à la vie privée »¹⁶⁷. Ainsi, Finn Makela souligne qu'« on peut aisément affirmer qu'une politique par laquelle les salariés d'un employeur public doivent s'abstenir de consommer du cannabis pendant des périodes de gardes dans les circonstances similaires à celles décrites dans *Association des juristes de justice* serait tout à fait constitutionnelle »¹⁶⁸. Cependant, toute ingérence de ce genre portant sur des lieux et heures extérieures au travail serait difficilement justifiable¹⁶⁹. En effet, avec la légalisation du cannabis, la consommation de celui-ci est maintenant reconnue comme une activité relevant de la vie privée des gens dans laquelle l'employeur peut difficilement s'immiscer sans bonne raison¹⁷⁰. Dans la même ligne de pensée, l'imposition de période d'abstinence avant le début des quarts de

¹⁶²Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travaietsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

¹⁶³Dionne, Norman A., Jean Sébastien Massol et Véronique Morin (2018). *La légalisation du cannabis : Aide-mémoire pour les employeurs*, Lavery. Récupéré de <https://www.lavery.ca/fr/publications/nos-publications/3141-la-legalisation-du-cannabis-aide-memoire-pour-les-employeurs.html>

¹⁶⁴*R. c. Malmo-Levine; R. c. Caine*, 2003 CSC 74. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1gbdm>

¹⁶⁵*Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2017 CSC 55. Récupéré de <https://canlii.ca/t/hmvq3>

¹⁶⁶ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.110

¹⁶⁷ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.110

¹⁶⁸ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.110

¹⁶⁹ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.110

¹⁷⁰ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.111

travail au travers de tests de dépistage aléatoire peut être justifiée dans certains cas ¹⁷¹. Ces périodes d'abstinence ont plus souvent pour but de s'assurer que « les effets résiduels de [la] consommation de cannabis n'augmentent pas le risque qu'un incident grave se produise »¹⁷². La justification d'une telle période d'interdiction de consommation est « évaluée en tenant compte de la nature des tâches du salarié concerné ainsi que des conséquences éventuelles d'une performance sous-optimale »¹⁷³ due au cannabis. L'employeur doit donc prouver que la période d'abstinence est « rationnellement liée à l'objectif urgent et réel de la sécurité au travail et qu'elle constitue une atteinte minimale au droit à la vie privée »¹⁷⁴. En effet, les seuls cas où l'employeur peut être justifié de porter une atteinte plus importante au droit à la vie privée de ses employés sont lorsque le travail de l'employé requiert de la coordination physique, une attention constante et une réactivité rapide sans quoi il y aurait des conséquences considérables pour la santé et sécurité au travail¹⁷⁵. Cela ne pourrait donc pas être justifié pour des postes qui à la base comportent un faible niveau de risque.

De plus, il serait recommandé d'aborder l'aspect de la consommation de cannabis lors d'activités sociales au travail dans la politique¹⁷⁶. On parle ici d'activités tels que les événements sociaux, les fêtes de Noël à l'extérieur du travail, les rencontres avec un client, etc.¹⁷⁷. En effet, il a toujours été recommandé aux employeurs des prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du personnel lorsqu'ils servaient de l'alcool à ce genre d'activités. Un principe semblable s'applique donc pour le cannabis. La responsabilité de

¹⁷¹ *Amalgamated Transit Union, Local 113 v Toronto Transit Commission*, 2017 ONSC 2078, paragr. 144. Récupéré de <https://canlii.ca/t/h306k>, cité par Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.118

¹⁷² Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.116-117

¹⁷³ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.115

¹⁷⁴ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.120, voir *Local 143 of the Communications, Energy and Paperworks Union of Canada v. Goodyear Canada Inc.*, 2007 QCCA 1686, paragr. 15-23. Récupéré de <https://canlii.ca/t/232rj>

¹⁷⁵ Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.115

¹⁷⁶ Dionne, Norman A., Jean Sébastien Massol et Véronique Morin (2018). *La légalisation du cannabis : Aide-mémoire pour les employeurs*, Lavery. Récupéré de <https://www.lavery.ca/fr/publications/nos-publications/3141-la-legalisation-du-cannabis-aide-memoire-pour-les-employeurs.html>

¹⁷⁷ Dionne, Norman A., Jean Sébastien Massol et Véronique Morin (2018). *La légalisation du cannabis : Aide-mémoire pour les employeurs*, Lavery. Récupéré de <https://www.lavery.ca/fr/publications/nos-publications/3141-la-legalisation-du-cannabis-aide-memoire-pour-les-employeurs.html>

l'employeur pourrait se retrouver engagée en cas d'accident, tout comme pour l'alcool¹⁷⁸. En effet, la législation qui impose à l'employeur des obligations en matière de santé et sécurité s'applique lors d'événements sociaux organisés par l'employeur, et ce, même si l'événement se déroule en dehors des lieux habituels de travail et des heures de travail¹⁷⁹.

Si l'événement se déroule sur les lieux de travail, les employés ont forcément interdiction d'y fumer (voir *Loi encadrant le cannabis*) en tout temps¹⁸⁰. De plus, avec son droit de gérance, l'employeur peut y interdire la consommation de cannabis sous toutes ses formes¹⁸¹. D'un autre côté, si l'événement a lieu en dehors du travail, l'employeur peut tout de même formuler des restrictions sur la consommation de cannabis et dépendamment du type de lieu public, la *Loi encadrant le cannabis* peut en imposer¹⁸². Par exemple, elle interdit de fumer du cannabis dans les bars et restaurants¹⁸³. Aussi, étant donné que le cannabis n'est pas fourni par l'employeur, celui-ci ne peut pas concrètement contrôler la consommation qu'en font ces employés dans les événements en dehors du lieu de travail, tout comme c'est le cas pour l'alcool.

Néanmoins, si l'un de ses invités est sur le point de conduire avec les facultés affaiblies, l'organisateur de l'activité sociale se doit d'intervenir, car il pourrait être tenu pour responsable, comme mentionné plus tôt. Effectivement, les employeurs sont responsables des conséquences « *s'ils ont connaissance de la consommation de cannabis lors de la fête et ne prennent pas de mesures pour éviter toute conduite avec facultés affaiblies. Cette règle s'applique même si l'employeur ne fournit pas directement le cannabis. C'est*

¹⁷⁸Dinning, Bethan et Jeffrey Mitchell (2018). *Holiday Parties in the Cannabis Age*, Borden Ladner Gervais. Récupéré de <https://www.blg.com/fr/insights/2018/12/holiday-parties-in-the-cannabis-age>

¹⁷⁹Brouillette Charpentier Fournier, (2018). *Party de Noel et facultés affaiblies un cocktail de responsabilités*, BCF. Récupéré de <https://www.bcf.ca/fr/intelligence-d-affaires/2018/party-de-noel-et-facultes-affaiblies-un-cocktail-de-responsabilites>

¹⁸⁰Brouillette Charpentier Fournier, (2018). *Party de Noel et facultés affaiblies un cocktail de responsabilités*, BCF. Récupéré de <https://www.bcf.ca/fr/intelligence-d-affaires/2018/party-de-noel-et-facultes-affaiblies-un-cocktail-de-responsabilites>

¹⁸¹Brouillette Charpentier Fournier, (2018). *Party de Noel et facultés affaiblies un cocktail de responsabilités*, BCF. Récupéré de <https://www.bcf.ca/fr/intelligence-d-affaires/2018/party-de-noel-et-facultes-affaiblies-un-cocktail-de-responsabilites>

¹⁸²Brouillette Charpentier Fournier, (2018). *Party de Noel et facultés affaiblies un cocktail de responsabilités*, BCF. Récupéré de <https://www.bcf.ca/fr/intelligence-d-affaires/2018/party-de-noel-et-facultes-affaiblies-un-cocktail-de-responsabilites>

¹⁸³*Loi encadrant le cannabis*, RLRQ, c. C-5.3 art. 12. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-5.3>

d'autant plus vrai qu'il est possible que l'employé consomme à la fois son propre cannabis et l'alcool servi par l'hôte de la fête, et que l'affaiblissement des facultés puisse donc être causé par de multiples sources » (traduction libre)¹⁸⁴. Alors, les directives données aux employeurs et leurs obligations concernant l'alcool doivent également être adaptées et appliquées au cannabis maintenant que celui-ci est légal¹⁸⁵.

Ainsi, les employeurs devraient indiquer clairement dans leurs politiques qu'ils attendent de leurs employés qu'ils boivent et consomment de manière responsable et qu'ils ne conduisent pas sous l'influence de l'alcool ou du cannabis¹⁸⁶. Ils devraient également y inscrire que les gestionnaires présents à l'activité doivent prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les employés ayant les facultés affaiblies puissent retourner chez eux en toute sécurité¹⁸⁷. Par exemple, en encourageant le covoiturage avec chauffeur désigné ou en offrant le remboursement de taxi ou tout autre service de raccompagnement tel qu'Opération Nez rouge¹⁸⁸.

Comme mentionné plus tôt, la politique peut établir un processus de divulgation de la consommation de marijuana à des fins médicales et nommer les accommodements possibles ou le processus d'accommodement. Les employeurs peuvent également gérer les risques pour la sécurité au travail en mettant en œuvre des politiques antidrogue qui encouragent les employés à révéler eux-mêmes leur toxicomanie comme dans l'affaire *Stewart c. Elk Valley Coal Corp*¹⁸⁹.

¹⁸⁴Dinning, Bethan et Jeffrey Mitchell (2018). *Holiday Parties in the Cannabis Age*, Borden Ladner Gervais. Récupéré de <https://www.blg.com/fr/insights/2018/12/holiday-parties-in-the-cannabis-age>

¹⁸⁵Dinning, Bethan et Jeffrey Mitchell (2018). *Holiday Parties in the Cannabis Age*, Borden Ladner Gervais. Récupéré de <https://www.blg.com/fr/insights/2018/12/holiday-parties-in-the-cannabis-age>

¹⁸⁶FCEI (2021). *Partys de bureau : connaissez-vous vos responsabilités d'employeurs?*, FCEI. Récupéré de <https://www.cfib-fcei.ca/fr/ressources/partys-de-bureau-vos-responsabilites-d-employeurs>

¹⁸⁷Dinning, Bethan et Jeffrey Mitchell (2018). *Holiday Parties in the Cannabis Age*, Borden Ladner Gervais. Récupéré de <https://www.blg.com/fr/insights/2018/12/holiday-parties-in-the-cannabis-age>

¹⁸⁸Brouillette Charpentier Fournier, (2018). *Party de Noel et facultés affaiblies un cocktail de responsabilités*, BCF. Récupéré de <https://www.bcf.ca/fr/intelligence-d-affaires/2018/party-de-noel-et-facultes-affaiblies-un-cocktail-de-responsabilites>

¹⁸⁹*Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, [2017] 1 RCS 591, paragr. 1, 4 et 5. Récupéré de <https://canlii.ca/t/h49b2>

1.2.1.2 La validité d'une politique

« La validité d'une politique est généralement déterminée à la lumière de deux conditions : la compatibilité avec la convention collective, la loi et la Charte; et le fait qu'elle ne soit pas déraisonnable »¹⁹⁰. « Pour être raisonnable, la politique doit satisfaire au test de la mise en balance des intérêts. Il s'agit de trouver un juste équilibre entre les intérêts légitimes de l'employeur d'une part, et les droits fondamentaux des salariés d'autre part (tels que le droit à l'égalité, à l'intégrité, à la dignité et à la vie privée) »¹⁹¹. De plus, pour être jugé raisonnable, il est important que la politique d'entreprise n'aille pas à l'encontre de l'ordre public¹⁹². En général, les tribunaux vont juger certaines politiques comme déraisonnables entre autres quand elle impose des tests de dépistage aléatoire, mais sans avoir démontré qu'il existait un risque accru pour la sécurité, tel qu'un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail¹⁹³. Par exemple, dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, la Cour suprême a souligné que l'imposition de tests aléatoires n'était pas justifiée dans le cas où il y a absence de preuve montrant un problème de consommation en milieu de travail¹⁹⁴. La Cour suprême a également ajouté que bien que la dangerosité d'un lieu de travail soit un élément pertinent à considérer, à lui seul il ne justifie pas l'imposition unilatérale de tests aléatoires susceptibles d'apporter des sanctions disciplinaires. En raison de la difficulté de prouver l'existence d'un tel risque accru, les employeurs peuvent inclure dans leur politique la possibilité de recourir à l'utilisation de tests de dépistage s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'une

¹⁹⁰Paquette-Trudeau, Alexis (2023). *Drogue et alcool au travail : l'importance d'une politique interne*, Dunton Rainville. Récupéré de <https://www.duntonrainville.com/drogue-et-alcool-au-travail-limportance-dune-politique-interne/>

¹⁹¹Paquette-Trudeau, Alexis (2023). *Drogue et alcool au travail : l'importance d'une politique interne*, Dunton Rainville. Récupéré de <https://www.duntonrainville.com/drogue-et-alcool-au-travail-limportance-dune-politique-interne/>

¹⁹² Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p. 98

¹⁹³Paquette-Trudeau, Alexis (2023). *Drogue et alcool au travail : l'importance d'une politique interne*, Dunton Rainville. Récupéré de <https://www.duntonrainville.com/drogue-et-alcool-au-travail-limportance-dune-politique-interne/>

¹⁹⁴*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 45. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

infraction a eu lieu¹⁹⁵. Un autre exemple de politique contestée est celui de l'affaire *Syndicat des métallos c. Poudres métalliques du Québec limitée*¹⁹⁶. La politique de l'entreprise sur la drogue avait été contestée par le syndicat, la jugeant déraisonnable. La politique de l'entreprise incluait la fatigue comme cause de facultés affaiblies et pouvait ainsi mener à un test de dépistage de drogues vu la concomitance entre les symptômes de fatigue et ceux du cannabis. Elle a cependant été jugée valide par le tribunal. Aussi, dans l'affaire *Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec – Lévis – CSN c. Société des traversiers du Québec*, la politique de l'entreprise contestée, jugée déraisonnable par le syndicat, obligeait tous les employés à divulguer toute prescription « qui peut potentiellement diminuer ses capacités à fournir sa prestation de travail [y compris] toute prescription pour usage du cannabis à des fins médicales »¹⁹⁷ et ce peu importe le niveau de risque. Il est à préciser que certains des postes au sein de l'entreprise sont des postes à risque élevé. Le tribunal a néanmoins jugé que cela était déraisonnable lorsqu'appliqué à tous les postes et alors que seuls ceux comportant un risque élevé devaient être ciblés par ces dispositions de la politique d'entreprise.

1.2.1.3 La mise en place

Une politique d'entreprise est un document expliquant comment l'employeur prévoit utiliser son pouvoir de direction et que contrevenir à une politique d'entreprise serait dès lors considéré comme de l'insubordination¹⁹⁸. Il s'agit donc d'un moyen d'action efficace, néanmoins pour cela il requiert une communication constante¹⁹⁹. Il faut s'assurer que tous les employés, superviseurs et gestionnaires aient été mis au courant de la politique et soient familiers avec celle-ci²⁰⁰. « Des affiches, des rappels, des notes, des conférences, des rencontres et tout autre moyen comme une table d'échange d'informations doivent

¹⁹⁵Paquette-Trudeau, Alexis (2023). *Droque et alcool au travail : l'importance d'une politique interne*, Dunton Rainville. Récupéré de <https://www.duntonrainville.com/droque-et-alcool-au-travail-limportance-dune-politique-interne/>

¹⁹⁶*Syndicat des métallos, section locale 7493 et Poudres métalliques du Québec limitée*, 2011 CanLII 100515, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/g36pq>

¹⁹⁷*Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec – Lévis – CSN c Société des traversiers du Québec*, 2021 CanLII 77428, (CA SA), paragr. 11 et 76. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jhnz8>

¹⁹⁸Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.96

¹⁹⁹Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

²⁰⁰Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

rappeler les éléments de la politique de l'entreprise qui prône la tolérance zéro »²⁰¹ et constamment en rappeler les termes aux employés. De manière plus générale, l'employeur a l'obligation d'exercer un certain contrôle sur la consommation sur les lieux de travail, par exemple en installant des affiches de sensibilisations ou informatives sur le sujet de la consommation de cannabis au travail. C'est également à lui que revient la responsabilité de déterminer les tâches dont l'exécution avec des facultés affaiblies représente un risque pour l'employé lui-même et ceux qui l'entourent²⁰². Il doit donc prendre des mesures en conséquence et en informer les travailleurs. Il doit ensuite s'assurer que ces mesures soient bien appliquées²⁰³. Tout cela dans le but de limiter les accidents au travail.

« Il faut toujours accompagner la mise en œuvre d'une politique sur les drogues en milieu de travail d'une formation »²⁰⁴. Les nouveaux employés devraient également être formés, et les superviseurs et les gestionnaires doivent être conscients de leurs rôles et responsabilités spécifiques²⁰⁵. En principe, tous les employés devraient signer une déclaration indiquant qu'ils comprennent et acceptent la politique en matière de drogues²⁰⁶ et avoir lu celle-ci²⁰⁷. Cela peut alors être pris en compte comme un facteur aggravant pour l'employé²⁰⁸. D'ailleurs dans l'affaire *KVP Co. c. Lumber & Sawmill Workers' Union*, le tribunal a conclu que les règles régissant le lieu de travail, incluant les politiques,

²⁰¹Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

²⁰²CNESST (s.d.). *Facultés affaiblies en milieu de travail*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/facultes-affaiblies-en-milieu-travail>

²⁰³CNESST (s.d.). *Facultés affaiblies en milieu de travail*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/facultes-affaiblies-en-milieu-travail>

²⁰⁴Ticoll, Tamara (2018). *Cannabis au travail : les employeurs invités à passer à l'action*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/Cannabis-au-travail-les-employeurs-invites-a-passer-a-l-action>

²⁰⁵Ticoll, Tamara (2018). *Cannabis au travail : les employeurs invités à passer à l'action*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/Cannabis-au-travail-les-employeurs-invites-a-passer-a-l-action>

²⁰⁶Ticoll, Tamara (2018). *Cannabis au travail : les employeurs invités à passer à l'action*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/Cannabis-au-travail-les-employeurs-invites-a-passer-a-l-action>

²⁰⁷*Syndicat des métallos, section locale 6131 v Glencore Canada corporation mine Matagami*, 2021 CanLII 114133, (QC SAT), paragr. 12-15. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jkdd1>

²⁰⁸*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c Canam Bâtiments et Structures inc. (Groupe Canam inc.)*, 2021 CanLII 35084, (QC SAT), paragr. 6-8 et 84. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jfmrw>

doivent répondre à certains critères pour être applicables. Ainsi, « la règle ne doit pas aller à l'encontre de la convention collective, elle doit être raisonnable et elle doit être claire et sans équivoque »²⁰⁹. Aussi, elle doit « être portée à la connaissance des employés visés avant que la compagnie puisse la mettre à exécution [et] l'employé fautif doit avoir été avisé qu'un manquement à cette règle pouvait amener son congédiement, si la règle sert de fondement à un congédiement »²¹⁰. Finalement, « la règle doit avoir été appliquée uniformément par la compagnie depuis son introduction »²¹¹. En droit du travail et dans la jurisprudence, ces critères sont nommés les règles *KVP* et ils sont largement utilisés et reconnus (voir Tableau 1.2 ci-dessous).

Tableau 1.2 -Éléments de validité d'une politique d'entreprise sur la consommation de drogues

| | |
|---|--|
| 1. Conformité à la convention collective | |
| 2. Être jugée raisonnable | Test de la mise en balance des intérêts |
| | Aucune contradiction avec l'ordre public |
| 3. Être claire et sans équivoque | |
| 4. Connus de tous les employés | |
| 5. Les employés ont été avisé qu'une infraction à la règle pourrait entraîner un congédiement | |
| 6. Être appliqué de façon uniforme depuis son adoption | |

Source : *Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, and KVP Co. Ltd.*, 1965 CanLII 1009, (ON LA). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jp8p4>

²⁰⁹*Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, and KVP Co. Ltd.*, 1965 CanLII 1009, (ON LA), p. 85. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jp8p4>

²¹⁰*Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, and KVP Co. Ltd.*, 1965 CanLII 1009, (ON LA), p. 85. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jp8p4>

²¹¹*Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, and KVP Co. Ltd.*, 1965 CanLII 1009, (ON LA), p. 85. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jp8p4>

1.2.1.4 Les avantages d'une politique

Il apparaît clairement qu'un employé qui arrive au travail avec les facultés affaiblies déroge à son contrat de travail²¹². Plus spécifiquement, il déroge à son obligation d'exécuter son travail avec prudence et diligence²¹³. En raison de la gravité de l'accident ou de la nature du lieu de travail, un employeur peut avoir des motifs justifiables pour congédier un employé même si c'est pour un seul manquement de ce genre²¹⁴. Néanmoins, dans chaque cas, de nombreux éléments sont à considérer avant de sanctionner. Un des plus importants étant de déterminer si les facultés affaiblies sont liées à une dépendance, auquel cas l'employé bénéficie de protection en vertu des lois sur les droits de la personne²¹⁵. C'est pourquoi il est important de connaître les obligations en matière de droits de la personne et les enjeux liés aux facultés affaiblies. Ainsi, pour le contrôle de la consommation de drogue en milieu de travail, les politiques de tolérance zéro ou, dans le cas d'une toxicomanie, une politique exigeant la divulgation d'une toxicomanie avant incident sont des outils pertinents²¹⁶. Il est important de noter que la divulgation concerne la consommation de cannabis à des fins médicales et pas seulement une toxicomanie ou une consommation récréative. En effet, dans l'affaire *Syndicat du personnel de soutien de*

²¹²Shaw, Grace (2018). *Si un salarié au travail a les facultés affaiblies par le cannabis, son employeur peut-il le congédier?*, McMillan. Récupéré de <https://mcmillan.ca/fr/perspectives/si-un-salarie-au-travail-a-les-facultes-affaiblies-par-le-cannabis-son-employeur-peut-il-le-congедier/#:~:text=Selon%20les%20circonstances%2C%20comme%20la,seul%20incident%20de%20facult%C3%A9s%20affaiblies>.

²¹³*Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2088. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991#se:11>

²¹⁴Shaw, Grace (2018). *Si un salarié au travail a les facultés affaiblies par le cannabis, son employeur peut-il le congédier?*, McMillan. Récupéré de <https://mcmillan.ca/fr/perspectives/si-un-salarie-au-travail-a-les-facultes-affaiblies-par-le-cannabis-son-employeur-peut-il-le-congедier/#:~:text=Selon%20les%20circonstances%2C%20comme%20la,seul%20incident%20de%20facult%C3%A9s%20affaiblies>.

²¹⁵Shaw, Grace (2018). *Si un salarié au travail a les facultés affaiblies par le cannabis, son employeur peut-il le congédier?*, McMillan. Récupéré de <https://mcmillan.ca/fr/perspectives/si-un-salarie-au-travail-a-les-facultes-affaiblies-par-le-cannabis-son-employeur-peut-il-le-congедier/#:~:text=Selon%20les%20circonstances%2C%20comme%20la,seul%20incident%20de%20facult%C3%A9s%20affaiblies>.

²¹⁶Shaw, Grace (2018). *Si un salarié au travail a les facultés affaiblies par le cannabis, son employeur peut-il le congédier?*, McMillan. Récupéré de <https://mcmillan.ca/fr/perspectives/si-un-salarie-au-travail-a-les-facultes-affaiblies-par-le-cannabis-son-employeur-peut-il-le-congедier/#:~:text=Selon%20les%20circonstances%2C%20comme%20la,seul%20incident%20de%20facult%C3%A9s%20affaiblies>.

la C.U.S. – CSN et Corporation d’urgences-santé²¹⁷, où l’employé fut congédié pour avoir fait de fausses déclarations sur sa consommation de cannabis, niant l’existence de celle-ci alors même que la politique de l’employeur l’obligeait à déclarer toute consommation/problème de consommation. Dans la même lignée, dans l’affaire *Stewart*, l’employé fut congédié, non pas à cause de sa dépendance, mais parce qu’il a décidé de continuer de consommer sans en informer son employeur²¹⁸. Dans l’affaire *Syndicat des métallos, section locale 6131 v Glencore Canada corporation mine Matagami*²¹⁹, l’employé avait également recommencé à consommer du cannabis médical et de façon récréative sans en aviser son employeur jusqu’à ce qu’il obtienne un résultat positif au test de dépistage. L’employé a été congédié et le tribunal a rejeté le grief, car la consommation de cannabis représentait une contrainte excessive pour l’employeur. « Des décideurs ont pu se fonder sur de telles politiques pour réfuter des allégations de discrimination en prouvant que le salarié avait été congédié pour violation d’une politique applicable en milieu travail et non à cause d’une incapacité »²²⁰ comme dans l’affaire *Mann et Environnement routier NRJ inc*²²¹. Dans de tels cas, le motif de la sanction n’est pas la consommation de cannabis en soi, mais plutôt le manquement au devoir de loyauté en contrevenant à la politique de l’entreprise.

De plus, les politiques sur les drogues et l’alcool sur le lieu de travail atténuent le fardeau des employeurs lors de la prise de décisions administratives ou disciplinaires²²² puisqu’ils

²¹⁷*Syndicat du personnel de soutien de la C.U.S. – CSN et Corporation d’urgences-santé*, 2015 CanLII 84320, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/gmm2b>

²¹⁸ *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, [2017] 1 RCS 591. Récupéré de <https://canlii.ca/t/h49b2>

²¹⁹*Syndicat des métallos, section locale 6131 v Glencore Canada corporation mine Matagami*, 2021 CanLII 114133, (QC SAT), paragr. 87-92. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jkdd1>

²²⁰Shaw, Grace (2018). *Si un salarié au travail a les facultés affaiblies par le cannabis, son employeur peut-il le congédier?*, McMillan. Récupéré de <https://mcmillan.ca/fr/perspectives/si-un-salarie-au-travail-a-les-facultes-affaiblies-par-le-cannabis-son-employeur-peut-il-le-congедier/#:~:text=Selon%20les%20circonstances%2C%20comme%20la,seul%20incident%20de%20facult%C3%A9s%20affaiblies>.

²²¹*Mann et Environnement routier NRJ inc.*, 2018 QCTAT 5407, paragr. 3. Récupéré de <https://canlii.ca/t/hw0rm>

²²²Paquette-Trudeau, Alexis (2023). *Drogue et alcool au travail : l’importance d’une politique interne*, Dunton Rainville. Récupéré de <https://www.duntonrainville.com/drogue-et-alcool-au-travail-limportance-dune-politique-interne/> voir *Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 501 c Canam Bâtiments et Structures inc. (Groupe Canam inc.)*, 2021 CanLII 35084, (QC SAT), paragr. 74-75 et 79. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jfmrw>; *Syndicat international des travailleurs unis de la Métallurgie, du papier, et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication de*

peuvent s'en remettre à ce qui y est prévue comme sanction. Si la politique est connue du personnel, la violation de celle-ci est généralement un facteur aggravant lors de l'évaluation du comportement des employés²²³. L'employeur peut même être relevé de ses obligations d'avertissements préalables et de suivre la gradation des sanctions, bien que d'autres facteurs sont souvent pris en compte pour arriver à une telle décision²²⁴. En effet, la politique « lui permet d'établir des balises et de démontrer que les employés savaient ou auraient dû savoir que leur comportement contrevenait aux règles »²²⁵. Celle-ci devrait donc être signée par tous les employés. Même si les facultés affaiblies dues au cannabis sont un problème complexe, les politiques d'entreprise aide les employeurs à s'assurer de bien se plier aux exigences juridiques qui leur incombent. D'ailleurs, un des éléments importants d'une politique sur la consommation de drogues, source du conflit dans de nombreux cas de jurisprudence, est le test de dépistage. Il s'agit d'un enjeu important qui mérite d'être vu plus en détail.

1.2.2 Les tests de dépistage

« À l'heure actuelle, il existe des moyens limités de déterminer par des tests si les facultés d'une personne sont affaiblies en raison de la consommation de cannabis »²²⁶. Ainsi,

l'énergie, des services et industries connexes (Section locale 9344) c Compagnie de chemin de fer du littoral Nord de Québec et du Labrador inc. (Compagnie minière IOC- Rio Tinto), 2020 CanLII 83837, (CA SA), paragr. 39. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jbdk3>

²²³Paquette-Trudeau, Alexis (2023). *Drogue et alcool au travail : l'importance d'une politique interne*, Dunton Rainville. Récupéré de <https://www.duntonrainville.com/drogue-et-alcool-au-travail-limportance-dune-politique-interne/> voir *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c Canam Bâtiments et Structures inc. (Groupe Canam inc.)*, 2021 CanLII 35084, (QC SAT), paragr. 84. Récupéré de <https://canlii.ca/t/ifmrw>

²²⁴Paquette-Trudeau, Alexis (2023). *Drogue et alcool au travail : l'importance d'une politique interne*, Dunton Rainville. Récupéré de <https://www.duntonrainville.com/drogue-et-alcool-au-travail-limportance-dune-politique-interne/> voir *Syndicat international des travailleurs unis de la Métallurgie, du papier, et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication de l'énergie, des services et industries connexes (Section locale 9344) c Compagnie de chemin de fer du littoral Nord de Québec et du Labrador inc. (Compagnie minière IOC- Rio Tinto)*, 2020 CanLII 83837, (CA SA), paragr. 40-43. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jbdk3>

²²⁵Shaw, Grace (2018). *Si un salarié au travail a les facultés affaiblies par le cannabis, son employeur peut-il le congédier?*, McMillan. Récupéré de <https://mcmillan.ca/fr/perspectives/si-un-salarie-au-travail-a-les-facultes-affaiblies-par-le-cannabis-son-employeur-peut-il-le-congедier/#:~:text=Selon%20les%20circonstances%2C%20comme%20la,seul%20incident%20de%20facult%C3%A9s%20affaiblies.>

²²⁶CCHST (2018). *Stratégie en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis*. 3e édition, Gouvernement du Canada, p. 11. Récupéré de https://www.cchst.ca/pdfs/publications/Cannabis_pub_19.pdf

évaluer et mesurer les facultés affaiblies dues au cannabis représente un plus grand défi que pour l'alcool puisque pour ce dernier il existe des seuils reconnus (par exemple 80 mg/100 mL correspond à des facultés affaiblies pour conduire²²⁷). Malheureusement, ce type de barème n'existe pas pour le cannabis. Les tests de dépistage de drogues, autant ceux faits avec l'urine que ceux avec la salive, détectent la présence des métabolites sans pouvoir déterminer si la personne est sous l'influence du cannabis au moment du test²²⁸. Un test positif indique la présence de THC, mais ne permet pas forcément de savoir à quand remonte la consommation de cannabis. Par exemple, les tests d'urine peuvent donner des résultats positifs jusqu'à plusieurs mois après la dernière consommation de cannabis²²⁹. Toutefois, une concentration de 5 mg de THC/mL de sang est généralement considérée comme un bon indicateur de facultés affaiblies²³⁰. Mais seuls les tests sanguins permettent de mesurer le niveau de THC et ceux-ci sont considérés comme « extrêmement intrusif »²³¹. D'ailleurs la jurisprudence ne comporte aucun cas où ce genre de test aurait été imposé à des salariés²³². Les tests de salive, quant à eux, peuvent détecter des traces de consommation allant jusqu'à quelques jours après la consommation s'il s'agit d'un consommateur régulier²³³. De plus, ils ne permettent pas de détecter la consommation de cannabis par gélule, ce qui correspond à une forme de consommation plus courante depuis la légalisation du cannabis²³⁴. Aussi, pour pouvoir faire un test de dépistage, il faut avoir un doute raisonnable de croire que l'employé a les facultés affaiblies. Alors, il demeure nécessaire que « le diagnostic » de facultés affaiblies repose sur l'observation de symptômes spécifiques et importants. D'ailleurs, pour la conduite avec facultés affaiblies, « les tribunaux ont indiqué qu'un doute raisonnable repose sur des faits objectivement perceptibles, comme les yeux rouges, les tremblements musculaires, l'agitation ou le

²²⁷Gouvernement du Canada (s.d.). *Foire aux questions- les facultés affaiblies par l'alcool*, Gouvernement du Canada. Récupéré de https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/rlcfa-sidl/qr_c46-qa_c46.html

²²⁸Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.203

²²⁹Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.201

²³⁰Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.199

²³¹*Bombardier Transportation v Teamsters Canada Rail Conference – Division 660*, 2014 CanLII 5318, (CA LA), section 7. Récupéré de <https://canlii.ca/t/g33dd>

²³²Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.200

²³³Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.203

²³⁴Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.202

mode d'élocution »²³⁵. Ainsi, ces observations devraient se baser sur la « conduite, le comportement et/ou l'apparence du sujet juste avant, durant ou juste après l'exécution du travail à risque »²³⁶.

En 2015, dans l'affaire *Société de transport de l'Outaouais et Syndicat uni du transport*²³⁷, l'arbitre a conclu que l'odeur de cannabis seule n'était pas une raison suffisante pour ordonner un test de dépistage de drogue. Maintenant que le cannabis a été légalisé, « on doit s'attendre à ce que des gens dégagent une odeur de cannabis même s'ils ne sont pas intoxiqués ou même s'ils n'en ont jamais consommé. Il arrivera maintenant que des salariés dégagent une odeur de cannabis simplement parce qu'eux-mêmes ou quelqu'un qui habite avec eux en consomme légalement, ou encore parce que leur travail les expose à cette substance (par exemple, un plombier qui se rend dans la résidence d'un client) »²³⁸. Ainsi, un signe unique tel que l'odeur de cannabis ne prouve rien en soi et ne suffit pas pour demander un test de dépistage. De plus, bien souvent, le fait qu'un employé teste positif au dépistage de cannabis n'est pas suffisant en lui-même pour prouver quoi que ce soit, l'employeur doit donc « aussi prouver par un témoignage d'expert ce que cela signifie concrètement »²³⁹.

Il existe une dichotomie entre le droit du salarié au respect de ses droits fondamentaux et l'objectif légitime de l'employeur à assurer la santé et la sécurité de ses employés. En fait, « le conflit entre ces deux intérêts divergents est manifeste et sa résolution repose sur la recherche constante d'un équilibre »²⁴⁰. Les jurisprudences québécoise et canadienne

²³⁵Gouvernement du Canada (s.d.). *Foire aux questions- les facultés affaiblies par l'alcool*, Gouvernement du Canada. Récupéré de https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/rlcfa-sidl/qc_c46-qa_c46.html

²³⁶*Syndicat des métallos, section locale 7493 et Poudres métalliques du Québec limitée*, 2011 CanLII 100515, (QC SAT), paragr. 72. Récupéré de <https://canlii.ca/t/g36pg>

²³⁷*Société de transport de l'Outaouais c Syndicat uni du transport (Unité 591)*, 2015 CanLII 91376, (QC SAT), paragr. 31. Récupéré de <https://canlii.ca/t/gn3px>

²³⁸Lacoste, Stéphane et Catherine Massé-Lacoste, « Les développements récents en droit de la vie privée appliqués au droit du travail québécois », (2019) 454 *Développements récents en droit du travail* 93, p.184. Récupéré de https://edocrtrine.caij.qc.ca/developpements-recents/454/369020579#_ftnref203

²³⁹Lacoste, Stéphane et Catherine Massé-Lacoste, « Les développements récents en droit de la vie privée appliqués au droit du travail québécois », (2019) 454 *Développements récents en droit du travail* 93, p.185. Récupéré de https://edocrtrine.caij.qc.ca/developpements-recents/454/369020579#_ftnref203

²⁴⁰Clément-Major, Lysiane et Stéphanie Fournier, « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en emploi : entre perception et protection », (2014) 383 *Développements récents en droit du travail* 165, p.165. Récupéré de https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=developpements_recents%2F383%2F40591

acceptent généralement les tests de dépistage (non aléatoires) comme compromis entre les droits des salariés en matière de vie privée et dignité et les droits de direction de l'employeur dans certaines circonstances²⁴¹ (voir Figure 1.1 ci-dessous). Ainsi, un employeur peut faire passer un test de dépistage à ces employés seulement lors de circonstances particulières décrites ci-après. La première est lorsqu'il a un motif raisonnable (ou doute raisonnable) de croire que l'employé a les facultés affaiblies au travail²⁴². La deuxième est lorsque l'employé est impliqué dans un accident au travail. Il faut cependant que la cause de l'accident provienne d'une erreur de la part du salarié ou au moins, que l'erreur humaine soit une des causes potentielles²⁴³. Autrement, en prévoyant un test de dépistage automatiquement après un accident, sans égards aux circonstances, cela reviendrait à imposer des tests de dépistage aléatoires²⁴⁴. La troisième et dernière est lorsque l'employé revient au travail après avoir suivi un traitement pour une dépendance à l'alcool ou à la drogue²⁴⁵. Compte tenu de l'obligation de l'employeur d'appliquer les bonnes mesures pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique de ses employés, en règle générale, les tests de dépistage individuels après l'un ou l'autre de ces événements sont justifiés dans tous les milieux de travail²⁴⁶.

²⁴¹Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.212

²⁴²Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.212

²⁴³Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.213-215

²⁴⁴Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.215

²⁴⁵Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.218

²⁴⁶Bessette, Marianne (2018). *La jurisprudence récente sur les droits de l'employeur au dépistage de drogues et d'alcool*, Therrien Couture Joli-Coeur. Récupéré de <https://www.groupepcj.ca/actualites/362-la-jurisprudence-recente-sur-les-droits-de-l'employeur-au-depistage-de-drogues-et-d'alcool.html#:~:text=La%20jurisprudence%20r%C3%A9cente%20tend%20%C3%A0,de%20drogues%20ou%20d'alcool>.

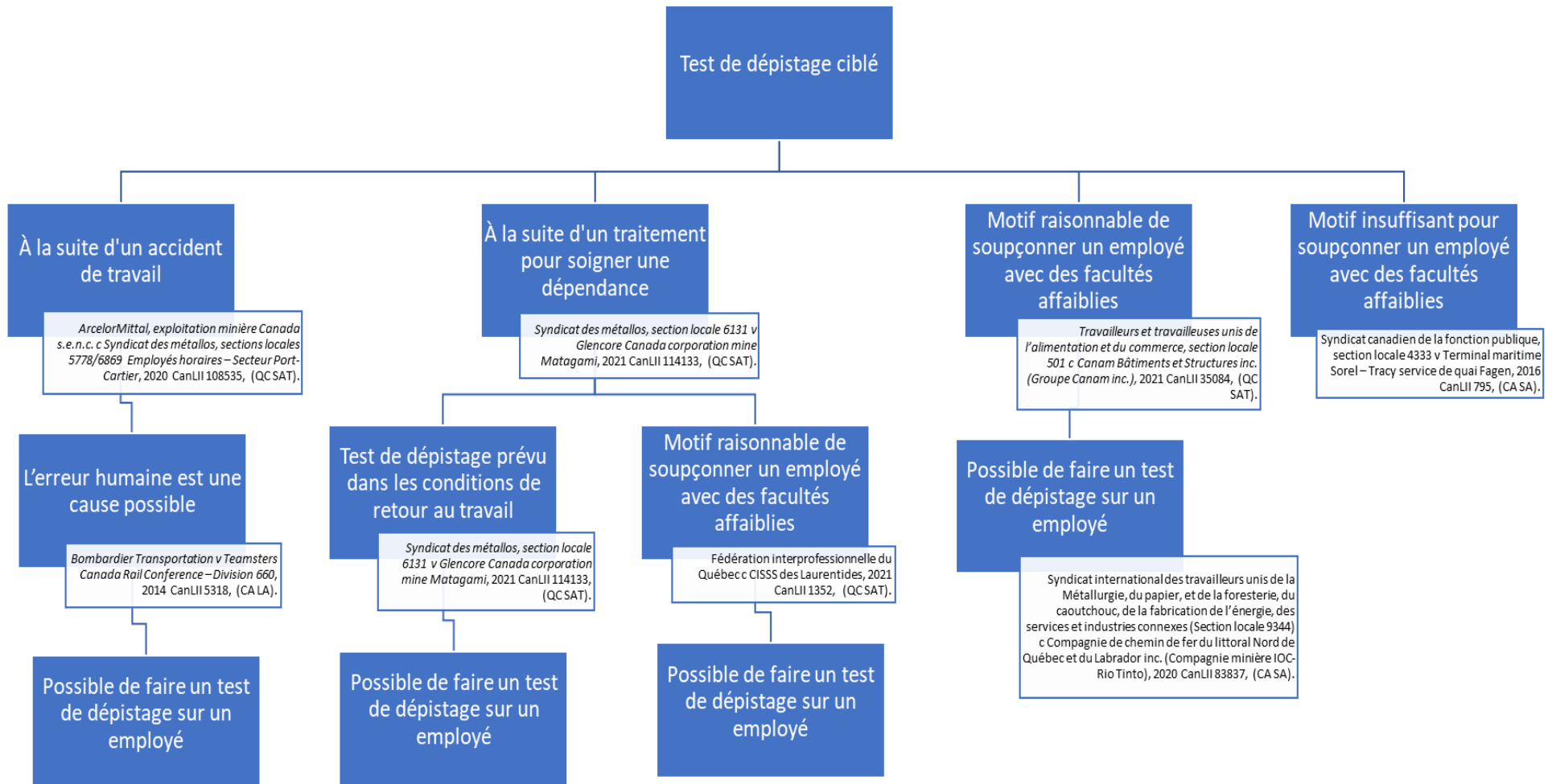


Figure 1.1- Schéma décisionnel pour les tests de dépistages ciblés

Ainsi, la Cour suprême a statué que les tests de dépistages relèvent théoriquement bel et bien des droits de direction de l'employeur, cependant ceux-ci doivent être appliqués de façon raisonnable et dans les milieux syndiqués, ils doivent être exécutés en accord avec la convention collective²⁴⁷. Pour ce qui est des tests de dépistage aléatoire, l'employeur doit prouver qu'il est nécessaire de prendre de telles mesures pour assurer la sécurité au travail et que son importance est plus grande que l'impact sur la vie privée, l'intégrité et la dignité des employés résultant de l'administration des tests de dépistage²⁴⁸. D'ailleurs, dans l'affaire *Entrop v. Imperial Oil Ltd*²⁴⁹, il a été expliqué qu'étant donné le manque de fiabilité des instruments utilisés pour le dépistage aléatoire, celui-ci n'était pas justifié²⁵⁰. La mise en balance des intérêts est une démarche qui se doit d'être pondérée²⁵¹ telle qu'expliquée dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, c. Pâte & Papier Irving, Limitée*²⁵² par la Cour suprême²⁵³. De plus, lorsqu'on évalue si une telle politique est raisonnable, il faut également prendre en considération la nature des activités de l'entreprise, les répercussions sur les employés et les contraintes pour les droits des employés (voir Figure 1.2 ci-dessous). Ainsi, selon la Cour suprême²⁵⁴, le seul argument qui puisse faire pencher la balance en faveur des tests aléatoires est s'il existe un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie dans le milieu de travail et que l'employeur a déjà essayé toutes les alternatives raisonnables pour régler le problème. Il faut donc que le dépistage aléatoire soit utilisé en dernier recours par l'employeur²⁵⁵.

²⁴⁷*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 24. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁴⁸*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 51. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁴⁹*Entrop v. Imperial Oil Ltd.*, 2000 CanLII 16800, (ON CA), paragr. 99. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fbcd>

²⁵⁰Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.207

²⁵¹Clément-Major, Lysiane et Stéphanie Fournier, « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en emploi : entre perception et protection », (2014) 383 *Développements récents en droit du travail* 165, p.170. Récupéré de https://unik.ca/jc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=developpements_recents%2F383%2F40591

²⁵²*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 4. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁵³Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.207

²⁵⁴*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 31. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁵⁵Clément-Major, Lysiane et Stéphanie Fournier, « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en emploi : entre perception et protection », (2014) 383 *Développements récents en droit du travail* 165,

Effectivement, en l'absence d'un enjeu important de sécurité, le recours au test de dépistage pour prouver les facultés affaiblies d'un employé « ne saurait primer sur les droits fondamentaux du salarié concerné »²⁵⁶.

p.213. Récupéré de
https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=developpements_recents_%2F383%2F40591

²⁵⁶Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.212

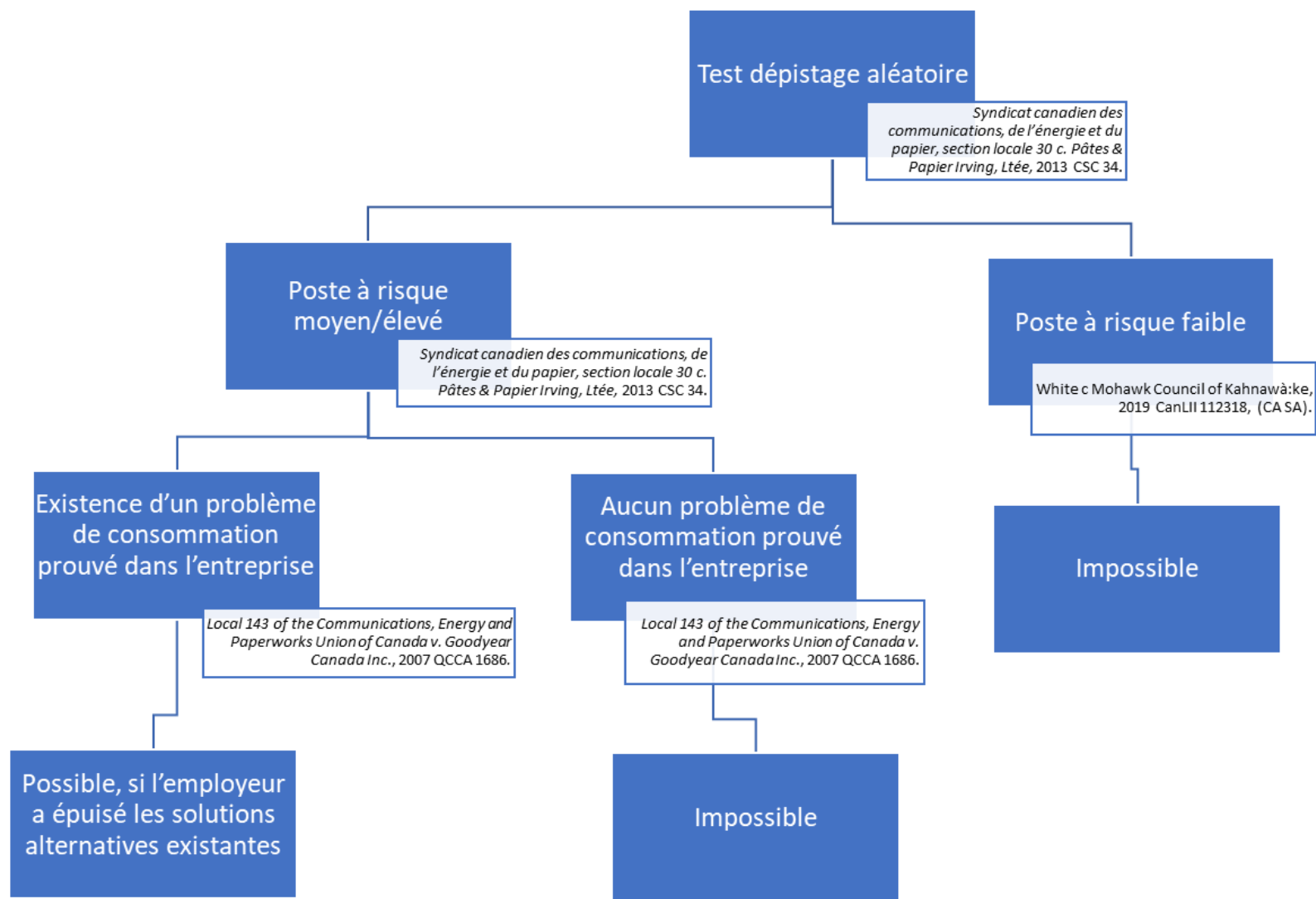


Figure 1.2 - Schéma décisionnel pour les tests de dépistage aléatoire

En 2013, dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, c. Pâte & Papier Irving, Limitée*²⁵⁷, comme mentionné plus tôt, la Cour suprême du Canada a statué sur la question des tests de dépistage dans le contexte d'un milieu de travail dangereux, soit une usine de papier. La jurisprudence a clairement indiqué que les employeurs n'ont pas le droit absolu d'imposer des tests de dépistage d'alcool et de drogues et ce, même dans les lieux de travail dangereux²⁵⁸. En effet, elle considère cela comme une violation injustifiée de « la dignité et de la vie privée des employés sauf s'il existe des indices d'un risque accru pour la sécurité, comme un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail »²⁵⁹. Cette décision fut marquante et demeure une décision de principe sur laquelle beaucoup d'autres cas se basent.

Aussi, comme mentionné plus tôt, si d'un côté on a les droits de direction de l'employeur, de l'autre côté se trouve le droit de l'employé à sa vie privée. La jurisprudence démontre que l'épreuve de l'éthylomètre est considérée être une intrusion importante sur le droit à la vie privée de l'employé²⁶⁰. Cela constitue une contrainte de mouvement qui représente une perte de liberté et d'autonomie personnelle²⁶¹. Aussi, la Cour suprême a affirmé que « l'utilisation du corps d'une personne sans son consentement, en vue d'obtenir des renseignements à son sujet, constitue une atteinte à une sphère de la vie privée essentielle au maintien de sa dignité humaine »²⁶². Du point de vue du droit à la sauvegarde de la vie privée, la Cour suprême ne semble faire aucune discrimination entre le prélèvement d'urine, de sang ou d'haleine pour les besoins d'un dépistage de drogue ou d'alcool²⁶³. En effet, la collecte de tout échantillon biologique humain est en soi une procédure invasive

²⁵⁷*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁵⁸*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 4, 31 et 81. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁵⁹*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 6. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁶⁰*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 14. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁶¹*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 14. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁶²*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 50. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>; *R. c. Dymont*, [1988] 2 RCS 417, paragr. 27. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1ftc5>

²⁶³*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 50. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>; *R. c. Shoker*, 2006 CSC 44, paragr. 23. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1prj9>

qui se doit de respecter des directives strictes pour ne pas aller à l'encontre de la Constitution²⁶⁴.

Un autre aspect que l'on pourrait utiliser pour peser dans la balance, dans un sens ou dans l'autre, est la notion de sécurité²⁶⁵. En effet, si l'on reprend *l'arrêt Irving*²⁶⁶, tous les salariés qui étaient touchés par la politique de dépistage aléatoire occupaient des postes à risque. Le lieu de travail où se déroulaient les activités de l'entreprise était considéré lui-même comme dangereux. Ici, la notion de « poste à risque » est un critère important pour évaluer le bien-fondé d'une telle politique²⁶⁷. En effet, la jurisprudence suggère qu'un test aléatoire de dépistage ne représentera jamais une application justifiée des droits de la direction si l'employé n'occupe pas un poste à risque²⁶⁸. Cependant, très peu d'informations sont données pour savoir ce qui définit un « poste à risque élevé ». Il n'empêche que le risque représenté par le lieu de travail et le poste occupé par l'employé sont des critères importants pour la mise en balance des intérêts. Cependant, ces deux critères sans autres éléments aggravants ne justifient pas en soi la mise en place d'une politique de dépistage aléatoire. En effet, la Cour suprême du Canada a spécifié que le danger représenté par le lieu de travail n'était aucunement une justification en soi pour imposer des tests de dépistage de drogue ou d'alcool aléatoire²⁶⁹. En outre, la jurisprudence récente indique que les employeurs ne peuvent pas utiliser les tests

²⁶⁴Lacoste, Stéphane et Catherine Massé-Lacoste, « Les développements récents en droit de la vie privée appliqués au droit du travail québécois », (2019) 454 *Développements récents en droit du travail* 93, p.183. Récupéré de https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/454/369020579#_ftnref203; R. c. *Shoker*, 2006 CSC 44, paragr. 23. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1prj9>

²⁶⁵Clément-Major, Lysiane et Stéphanie Fournier, « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en emploi : entre perception et protection », (2014) 383 *Développements récents en droit du travail* 165, p.171. Récupéré de https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=developpements_recents_%2F383%2F40591

²⁶⁶*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

²⁶⁷Clément-Major, Lysiane et Stéphanie Fournier, « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en emploi : entre perception et protection », (2014) 383 *Développements récents en droit du travail* 165, p.171. Récupéré de https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=developpements_recents_%2F383%2F40591

²⁶⁸Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.212

²⁶⁹*Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, paragr. 31. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

aléatoires comme moyen de prévention et de contrôle des risques d'accidents et de blessures dus à la consommation de drogues ou d'alcool²⁷⁰. C'est d'ailleurs pour cela que l'employeur doit aussi faire attention à son application de mesures préventives et des sanctions, qu'elles soient disciplinaires ou administratives.

1.2.3 Les sanctions

Comme discuté plus tôt, arriver au travail en ayant les facultés affaiblies est un manquement qui justifie une sanction, car l'employé ne remplit pas son obligation de disponibilité²⁷¹. Tout employé qui commet sciemment une erreur dans son travail s'expose à des sanctions disciplinaires proportionnelles à la gravité de l'erreur. Contrairement aux autres motifs de discrimination prévus par la Charte québécoise, la dépendance à l'alcool ou aux drogues comporte une dimension particulière liée à la volonté et à la capacité du salarié de contrôler sa maladie²⁷². En effet, pour réussir à soigner la dépendance, l'employé doit en avoir la volonté. Si celui-ci ne montre pas une volonté à se soigner par ses actions, cela vient alléger quelque peu les obligations des employeurs en matière d'accommodement²⁷³. De plus, la décision de consommer est un choix volontaire fait par la personne, bien qu'impliquant des facteurs atténuants spécifiques dans le cas d'une dépendance. Par conséquent, les cas d'alcoolisme et de toxicomanie sont généralement abordés d'un point de vue à la fois disciplinaire et administratif²⁷⁴. C'est ce qu'on appelle l'approche mixte. Dans les cas du congédiement d'un employé ayant une dépendance qui aurait contrevenu à la politique de l'entreprise sur la consommation de drogues, les arbitres vont évaluer le congédiement en regardant la démarche des deux parties, ainsi que le contexte. En général, ils examinent la nature du

²⁷⁰Bessette, Marianne (2018). *La jurisprudence récente sur les droits de l'employeur au dépistage de drogues et d'alcool*, Therrien Couture Joli-Coeur. Récupéré de <https://www.groupepcj.ca/actualites/362-la-jurisprudence-recente-sur-les-droits-de-l'employeur-au-depistage-de-drogues-et-d'alcool.html#:~:text=La%20jurisprudence%20r%C3%A9cente%20tend%20%C3%A0,de%20drogues%20o u%20d'alcool>.

²⁷¹Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.112

²⁷²Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.146

²⁷³Bernier, Linda, Guy Blanchet et Eric Séguin (2009). *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Cowansville, Yvon Blais. Partie III : les mesures non disciplinaires : Paragraphe 3.078-3.081.

²⁷⁴ArcelorMittal, exploitation minière Canada s.e.n.c. c Syndicat des métallos, sections locales 5778/6869 Employés horaires – Secteur Port-Cartier, 2020 CanLII 108535, (QC SAT), paragr. 41 et 42. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jcrzm>

travail de l'employé, les risques qui y sont associés, le dossier disciplinaire de celui-ci, la validité de la preuve de l'infraction, etc. Ils déterminent si l'employeur a bien suivi une progressivité dans les sanctions, qu'il n'a pas fait preuve de discrimination envers l'employé. Ils vérifient que l'employé a médité sur les sanctions disciplinaires qui ont pu lui être imposées afin d'améliorer son assiduité et son rendement au travail ou si au contraire, il ne montre aucun effort pour cesser le comportement qui lui est reproché²⁷⁵. Dans le cas où une dépendance est attestée, un employeur a le droit d'exiger d'un employé qui souffre d'un tel problème qu'il prenne des mesures pour le régler, si cela affecte son travail ou comporte des risques. La mesure doit être qualifiée d'administrative si elle a pour objet d'inciter le salarié à régler sa dépendance. Si, cependant, la mesure a pour but de punir un comportement répréhensible comme une inconduite envers quelqu'un, elle pourrait être de nature mixte ou disciplinaire²⁷⁶.

Comme mentionné plus tôt, en matière de dépendance, contrairement aux autres handicaps protégés par la législation, il y a un aspect de volonté qui entre en jeu. La participation des travailleurs est donc particulièrement nécessaire, et les travailleurs sont responsables « de prendre tous les moyens pour guérir ou, à tout le moins, contrôler les effets de sa maladie afin de fournir une prestation normale de travail. Lorsqu'une dépendance a un effet perturbateur sur la performance ou l'assiduité au travail d'un salarié, l'abstinence de ce dernier peut constituer le seul moyen lui permettant de fournir une prestation normale de travail »²⁷⁷ à défaut de quoi il peut risquer de perdre son emploi. Ainsi, en cas de dépendance, les salariés doivent s'impliquer activement dans le processus d'adaptation et tenter de modifier leurs habitudes de consommation²⁷⁸ au meilleur de leurs

²⁷⁵ *ArcelorMittal, exploitation minière Canada s.e.n.c. c Syndicat des métallos, sections locales 5778/6869 Employés horaires – Secteur Port-Cartier*, 2020 CanLII 108535, (QC SAT), paragr. 47 et 52. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jcrzm>

²⁷⁶ Bernier, Linda, Guy Blanchet et Eric Séguin (2009). *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Cowansville, Yvon Blais. Partie I : Les principes : Par 1.005-1.010. Voir *Teamsters Quebec, Local 106 c 1641-9749 Québec inc.*, 2023 CanLII 66780, (QC SAT), paragr. 66. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jzbgk>

²⁷⁷ Le Corre et Associés (2019). « L'abstinence comme condition du maintien de l'emploi », *Le Corre express : savoir, c'est pouvoir*, no 98. Récupéré de <https://www.lecorre.com/fr/publications/le-corre-express.html?page=9&orderBy=0&motCle=>

²⁷⁸ Le Corre et Associés (2019). « L'abstinence comme condition du maintien de l'emploi », *Le Corre express : savoir, c'est pouvoir*, no 98. Récupéré de <https://www.lecorre.com/fr/publications/le-corre-express.html?page=9&orderBy=0&motCle=>

capacités. Dans, *Ville de Laval et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval 2018*²⁷⁹, après avoir été testé positif à un test de dépistage, le salarié a refusé de signer le protocole de dernière chance car il voulait maintenir ses habitudes de consommation; une conduite qui a valablement mené à son congédiement. « L'arbitre a conclu que l'employeur pouvait exiger une abstinence totale de la part du salarié, puisque ses dépendances l'empêchaient de fournir une prestation normale de travail »²⁸⁰. L'arbitre a expliqué qu'étant donné le refus de l'employé de cesser sa consommation, maintenir le lien d'emploi devenait pour l'employeur une contrainte excessive.

Un autre exemple illustre l'importance de la collaboration de l'employé. Dans l'affaire *Syndicat des employés du Centre Hospitalier de l'Université de Montréal c. Centre Hospitalier de l'Université de Montréal*²⁸¹, un préposé aux bénéficiaires « contestait son congédiement qui était dû à son absentéisme élevé et à son refus de cesser de consommer alcool et drogues »²⁸². Le travailleur refusait de suivre la recommandation du psychiatre de faire abstinence totale de l'alcool et des drogues. Selon l'arbitre, cela montre que le plaignant « n'a jamais eu de réelles intentions de contribuer à l'amélioration de sa santé mentale tout au long de sa période d'invalidité et [...] n'a aucunement le désir ni l'intention de changer ses habitudes de vie dans le futur »²⁸³. Compte tenu de l'ensemble des preuves, l'arbitre a conclu que « l'employeur était justifié de croire, en mars 2015 que le mode de vie de M. Robillard ferait en sorte qu'on pouvait s'attendre à des récidives

²⁷⁹Le Corre et Associés (2019). « L'abstinence comme condition du maintien de l'emploi », *Le Corre express : savoir, c'est pouvoir*, no 98. Récupéré de <https://www.lecorre.com/fr/publications/le-corre-express.html?page=9&orderBy=0&motCle=>

²⁸⁰Le Corre et Associés (2019). « L'abstinence comme condition du maintien de l'emploi », *Le Corre express : savoir, c'est pouvoir*, no 98. Récupéré de <https://www.lecorre.com/fr/publications/le-corre-express.html?page=9&orderBy=0&motCle=>

²⁸¹*Syndicat des employés du Centre Hospitalier de l'Université de Montréal c. Centre Hospitalier de l'Université de Montréal*, 2018 CanLII 97829, (QC SAT). Récupéré de <https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=fr%2Fqc%2Fqcsat%2Fdoc%2F2018%2F2018canlii97829%2F2018canlii97829>

²⁸²Le Corre et Associés (2019). « L'abstinence comme condition du maintien de l'emploi », *Le Corre express : savoir, c'est pouvoir*, no 98. Récupéré de <https://www.lecorre.com/fr/publications/le-corre-express.html?page=9&orderBy=0&motCle=>

²⁸³*Syndicat des employés du Centre Hospitalier de l'Université de Montréal c. Centre Hospitalier de l'Université de Montréal*, 2018 CanLII 97829, (QC SAT), paragr. 117. Récupéré de <https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=fr%2Fqc%2Fqcsat%2Fdoc%2F2018%2F2018canlii97829%2F2018canlii97829>

fréquentes »²⁸⁴. Or, selon le psychiatre, c'est le mode de vie du salarié qui posait un problème, puisqu'au moindre incident il risquait de retourner dans un état de trouble d'adaptation²⁸⁵. Le congédiement a donc été maintenu.

De plus, tout employé à l'obligation envers l'employeur de fournir une prestation de travail comme entendu par le contrat de travail²⁸⁶. Ainsi, un employé ne doit pas se présenter au travail avec des facultés affaiblies. Cela implique inévitablement une « réglementation indirecte de la vie privée du salarié, puisque ça prend un certain temps après la consommation pour retrouver ses capacités »²⁸⁷.

En règle générale, lorsqu'un employeur soupçonne qu'un de ses employés a les facultés affaiblies, il lui revient de le prouver pour pouvoir le sanctionner. Cependant, il ne doit pas forcément prouver avec précision l'affaiblissement des capacités de l'employé comme c'est le cas avec les tests de dépistage qui peuvent mesurer la quantité de THC dans le sang²⁸⁸. En effet, des signes d'intoxication, comme mentionnés plus tôt (yeux rouges, locution difficile, état confus, etc.), peuvent suffire à établir que l'employé a les facultés affaiblies au travail, surtout lorsqu'il y a aussi des signes de consommation récente tels qu'une odeur de cannabis ou un mégot²⁸⁹. Aussi, comme vu dans l'affaire *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Canam Bâtiments et Structures inc.*²⁹⁰, la consommation de cannabis au travail serait en elle-même une preuve suffisante pour présumer que l'employé a les facultés affaiblies étant

²⁸⁴*Syndicat des employés du Centre Hospitalier de l'Université de Montréal c. Centre Hospitalier de l'Université de Montréal*, 2018 CanLII 97829, (QC SAT), paragr. 130. Récupéré de <https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=fr%2Fqc%2Fqcsat%2Fdoc%2F2018%2F2018canlii97829%2F2018canlii97829>

²⁸⁵*Syndicat des employés du Centre Hospitalier de l'Université de Montréal c. Centre Hospitalier de l'Université de Montréal*, 2018 CanLII 97829, (QC SAT), paragr. 121. Récupéré de <https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=fr%2Fqc%2Fqcsat%2Fdoc%2F2018%2F2018canlii97829%2F2018canlii97829>

²⁸⁶Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.89 voir *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2088. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/CCQ-1991>

²⁸⁷Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.112

²⁸⁸Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.113

²⁸⁹Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.113

²⁹⁰*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Canam Bâtiments et Structures inc.*, 2021 CanLII 35084, (QC SAT), paragr. 66-68. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jfmrw> voir Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.113

donné la durée des effets de la consommation de cannabis²⁹¹. Cependant, il est primordial que les faits soient « graves, précis et concordants »²⁹² pour qu'il y ait présomption de facultés affaiblies et qu'il soit impossible de tirer une autre conclusion à partir des faits. Par exemple, dans l'affaire *Acier Sélect inc. c Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, local 711*²⁹³, des résidus de cannabis ont été découverts au poste de travail de deux employés plusieurs heures après leur quart de travail. Étant donné que n'importe qui a eu accès aux lieux entre temps, on ne pouvait faire la présomption que c'était les deux employés en cause qui avaient consommé au travail. De plus, un résultat positif à un test de dépistage d'urine ne constitue pas une preuve de facultés affaiblies. Selon la jurisprudence, qui abonde en ce sens, il s'agit simplement de la preuve d'une consommation de cannabis, mais aucunement que les facultés de l'employé sont diminuées²⁹⁴. Et il ne faut pas oublier que le fait d'échouer à un test de dépistage ne représente pas une infraction en soi et ne justifie donc pas l'imposition d'une mesure disciplinaire, sauf dans les cas d'entente de dernière chance²⁹⁵.

Lorsqu'un employé se présente au travail avec des signes de facultés affaiblies, la priorité de l'employeur est de prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le milieu de travail demeure sécuritaire²⁹⁶. Ainsi, il doit immédiatement rencontrer l'employé pour en discuter et évaluer son état, et au besoin il doit retirer le salarié du milieu de travail afin de protéger l'employé lui-même, mais aussi les autres autour de lui au travail²⁹⁷. Même si un employé montre des signes de facultés affaiblies, il ne faut pas immédiatement conclure que cela découle d'une consommation de cannabis ou d'alcool²⁹⁸. Afin de déterminer la

²⁹¹Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.113

²⁹²Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.113

²⁹³*Acier Sélect inc. c Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, local 711*, 2020 CanLII 107249, (QC SAT), paragr. 29-31. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jcl3d> voir Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.113

²⁹⁴Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.207

²⁹⁵Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.223

²⁹⁶Essiminy, Patrick (2018). *BALADO- La légalisation du cannabis au Canada : défis en matière d'emploi*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/balado-legalisation-cannabis-canada-defis-matiere-emploi>

²⁹⁷Essiminy, Patrick (2018). *BALADO- La légalisation du cannabis au Canada : défis en matière d'emploi*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/balado-legalisation-cannabis-canada-defis-matiere-emploi>

²⁹⁸Essiminy, Patrick (2018). *BALADO- La légalisation du cannabis au Canada : défis en matière d'emploi*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/balado-legalisation-cannabis-canada-defis-matiere-emploi>

sanction appropriée, il peut être important de prendre en compte le niveau de risque associé au poste de l'employé²⁹⁹, comme discuté auparavant. D'ailleurs, la jurisprudence apporte plusieurs cas où le congédiement a été substitué à une sanction plus légère telle une suspension, car l'employé n'occupait pas un poste avec un niveau de risque élevé. En effet, même si l'employé avoue avoir consommé du cannabis au travail, s'il occupe un poste qui n'implique aucune responsabilité importante ou manipulation de matière dangereuse, autrement dit avec peu de risque pour la santé et la sécurité, les arbitres/juges sont plus enclins à substituer le congédiement à une sanction moins sévère³⁰⁰. Aussi, la jurisprudence montre que même si un employé a consommé du cannabis dans les heures précédant son quart de travail, cela n'implique pas forcément qu'il a les facultés affaiblies. Il faut donc tout de même que l'employeur prouve les facultés affaiblies pour pouvoir le sanctionner en conséquence³⁰¹.

1.2.4 Les pratiques connexes

Aussi, il existe plusieurs mesures que les employeurs peuvent prendre contre les facultés affaiblies au travail pour notamment s'assurer que les employés arrivent au travail apte à travailler et le restent tout au long de leur quart de travail. Tout d'abord, ils doivent procéder à une analyse du milieu de travail pour déterminer quels sont les dangers et les risques liés aux facultés affaiblies. Ensuite, comme discuté plus tôt, la littérature sur le sujet recommande de mettre une politique d'entreprise en place comme les politiques de tolérance zéro³⁰² afin d'avoir des règles claires en place. Aussi, les employeurs peuvent obliger les employés et gestionnaires à suivre une formation sur les facultés affaiblies au travail, laquelle offre de l'information générale, mais aussi des directives sur comment agir en cas d'affaiblissement des facultés³⁰³. Une telle formation permet de guider les employés et gestionnaires sur les bonnes façons de faire. De plus, cela montre que

²⁹⁹Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.127

³⁰⁰Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.127

³⁰¹Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis, p.128

³⁰²Gouvernement du Canada (2019). *Facultés affaiblies au travail- Questions et réponses*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/cannabis-milieutravail/questions-reponses.html>

³⁰³, Cathy (2018). *Facultés affaiblies au travail : quels en sont les indices?*, Fasken. Récupéré de <https://www.fasken.com/fr/knowledge/2018/11/ohs-determining-impairment-in-the-workplace>

l'employeur « a fait preuve de diligence pour s'assurer que les employés comprennent » les attentes de l'employeur³⁰⁴.

De plus, il est généralement admis que les employés devraient être informés qu'ils doivent « signaler immédiatement tout incident à leur superviseur »³⁰⁵. De même, si un superviseur remarque qu'un employé montre des signes de facultés affaiblies, « il est important qu'il agisse immédiatement et prenne les mesures requises »³⁰⁶ pour s'assurer que le milieu de travail est sécuritaire. Dans ces cas-là, la marche à suivre serait de commencer par rencontrer l'employé en toute discrétion³⁰⁷, pour assurer la confidentialité et en discuter avec lui avec respect. En général, une autre personne que l'employeur serait présente (un superviseur ou un représentant syndical) afin d'agir comme témoin impartial³⁰⁸. Le but de la rencontre consiste à permettre à l'employeur de partager ses inquiétudes relativement à sa sécurité et à celles des autres³⁰⁹. Elle sert aussi à évaluer l'état de l'employé, lui faire part des comportements ou des signes de consommation observés et lui fournir l'occasion de s'expliquer³¹⁰. De plus, lors de la discussion, les différentes options offertes à l'employé pour corriger son comportement (ou sa dépendance)³¹¹ sont exposées. Si l'employé révèle consommer du cannabis à des fins

³⁰⁴Essiminy, Patrick (2018). *BALADO- La légalisation du cannabis au Canada : défis en matière d'emploi*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/balado-legalisation-cannabis-canada-defis-matiere-emploi> voir *Syndicat international des travailleurs unis de la Métallurgie, du papier, et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication de l'énergie, des services et industries connexes (Section locale 9344) c Compagnie de chemin de fer du littoral Nord de Québec et du Labrador inc. (Compagnie minière IOC- Rio Tinto)*, 2020 CanLII 83837, (CA SA), paragr. 9-12. Récupéré de <https://canlii.ca/t/jbdk3>

³⁰⁵Chandler, Cathy (2018). *Facultés affaiblies au travail : quels en sont les indices?*, Fasken. Récupéré de <https://www.fasken.com/fr/knowledge/2018/11/ohs-determining-impairment-in-the-workplace>

³⁰⁶Essiminy, Patrick (2018). *BALADO- La légalisation du cannabis au Canada : défis en matière d'emploi*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/balado-legalisation-cannabis-canada-defis-matiere-emploi>

³⁰⁷Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

³⁰⁸Chandler, Cathy (2018). *Facultés affaiblies au travail : quels en sont les indices?*, Fasken. Récupéré de <https://www.fasken.com/fr/knowledge/2018/11/ohs-determining-impairment-in-the-workplace>

³⁰⁹Chandler, Cathy (2018). *Facultés affaiblies au travail : quels en sont les indices?*, Fasken. Récupéré de <https://www.fasken.com/fr/knowledge/2018/11/ohs-determining-impairment-in-the-workplace>

³¹⁰Ticoll, Tamara (2018). *Cannabis au travail : les employeurs invités à passer à l'action*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/Cannabis-au-travail-les-employeurs-invites-a-passer-a-l-action>

³¹¹Chandler, Cathy (2018). *Facultés affaiblies au travail : quels en sont les indices?*, Fasken. Récupéré de <https://www.fasken.com/fr/knowledge/2018/11/ohs-determining-impairment-in-the-workplace>

médicales, avoir une dépendance et donc un handicap tel que défini par la Charte québécoise, l'employeur devrait prendre en compte son obligation d'accommodement comme discuté plus tôt, et ce, même si une faute a déjà été commise par l'employé³¹².

Ces discussions sont habituellement documentées, consignées par écrit et également signées par l'employé³¹³. Ainsi, un tel rapport devrait contenir : « la description des événements qui ont précédé l'incident, la description des pratiques de travail ou actes non sécuritaires de l'employé, les questions abordées avec l'employé (en toute confidentialité), le fait que la direction et les représentants syndicaux ont été avisés, le cas échéant; et la description de toutes les mesures prises »³¹⁴. Des mesures disciplinaires, allant jusqu'au congédiement, peuvent être imposées à l'employé, mais les employeurs doivent faire preuve de prudence dans leur décision et veiller à évaluer chaque cas individuellement³¹⁵. En effet, la consommation de cannabis peut être un sujet sensible surtout si on parle de dépendance et beaucoup de contraintes juridiques s'y retrouvent associées. Alors, les employeurs ont besoin de vérifier qu'ils détiennent toutes les informations nécessaires avant de confronter un employé et d'imposer des sanctions disciplinaires ou un congédiement³¹⁶.

En conclusion, il existe plusieurs pratiques par rapport au cannabis que les employeurs peuvent mettre en place pour assurer la santé et sécurité au travail comme des politiques internes, de la sensibilisation sur le sujet, la formation des gestionnaires, etc. La littérature contient également diverses informations sur comment les situations doivent être gérées, par exemple pour les tests de dépistage ou lors d'une intervention en cas d'incident. Néanmoins, il reste à savoir s'il existe d'autres moyens utilisés par les employeurs qui ne

³¹²Teamsters Quebec, *Local 106 c 1641-9749 Québec inc.*, 2023 CanLII 66780, (QC SAT), paragr. 93.

Récupéré de <https://canlii.ca/t/jzbgk>

³¹³Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

³¹⁴Chandler, Cathy (2018). *Facultés affaiblies au travail : quels en sont les indices?*, Fasken. Récupéré de <https://www.fasken.com/fr/knowledge/2018/11/ohs-determining-impairment-in-the-workplace>

³¹⁵Ticoll, Tamara (2018). *Cannabis au travail : les employeurs invités à passer à l'action*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/Cannabis-au-travail-les-employeurs-invites-a-passer-a-l-action>

³¹⁶Ticoll, Tamara (2018). *Cannabis au travail : les employeurs invités à passer à l'action*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/Cannabis-au-travail-les-employeurs-invites-a-passer-a-l-action>

sont pas forcément mentionnés dans la littérature ou simplement des outils méconnus. De plus, peu d'informations existent relativement à la mise en pratique de ces mesures. En effet, on ignore si ce sont des pratiques souvent utilisées par les entreprises dans la réalité et si les gestionnaires éprouvent des difficultés particulières en lien avec ces pratiques depuis la légalisation du cannabis. Aussi, bien que les tribunaux se soient déjà penchés sur des sujets comme la validité des politiques internes et la raisonnable de l'imposition de test de dépistage, nous ignorons quels sont, concrètement, les facteurs pris en compte par les juges/arbitres dans leurs décisions pour les griefs liés à la consommation de cannabis au travail. Ainsi, une analyse de la jurisprudence et une étude sur le terrain menée auprès de gestionnaires, s'avèrent pertinentes pour mieux comprendre et identifier les effets de la légalisation du cannabis sur la jurisprudence et sur les pratiques en matière de santé et sécurité au travail dans les organisations. Le prochain chapitre expliquera donc le choix du concept d'effectivité du droit comme cadre conceptuel pour mener à bien notre étude.

CHAPITRE 2 : CADRE CONCEPTUEL

Le cadre conceptuel sert à se faire une représentation plus claire de ce que l'on cherche à étudier. Il « aide à comprendre un phénomène donné, [...] servir de cadre de référence pour la phase de modélisation plus formalisée et procurer un document de référence pour les travaux futurs »³¹⁷. Ainsi, il s'agit d'un outil qui sert de structure de base pour mener à bien une recherche en s'appuyant sur ce qui a été fait précédemment.

2.1 Le cadre théorique

Dans cette partie, nous présenterons d'abord l'effectivité comme étant notre choix de perspective d'analyse (2.1.1). Sans prétendre passer en revue de façon exhaustive les différentes approches théoriques du concept, nous les présenterons sommairement (2.1.2), avant d'exposer celle retenue pour la présente recherche (2.1.3). Par la suite, nous présenterons les variables avant de les définir de manière conceptuelle. Puis nous finirons avec un rappel de notre objectif de recherche et la formulation des propositions.

2.1.1 Le contexte de la recherche

La consommation de cannabis représente un enjeu de santé et sécurité au travail, tout comme l'alcool, en raison de l'altération des facultés des travailleurs qu'elle peut générer en réduisant leur concentration, en diminuant leur coordination, en altérant leur jugement, en affectant leur mémoire ou en provoquant des variations de l'humeur et du comportement. Ainsi, la légalisation du cannabis requiert des employeurs qu'ils s'adaptent à cette nouvelle réalité et remplir leurs obligations légales en la matière, mais comment y parviennent-ils? Ce qui nous intéresse ici est de voir comment le respect des obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail s'articule-t-il en pratique avec les Lois sur le cannabis. Ainsi, il est important de s'intéresser à la manière dont les normes juridiques sont mises en œuvre dans la réalité sociale³¹⁸ et quelles en sont les effets sur celle-ci. Pour ce faire, il faut donc examiner l'effectivité de la norme juridique.

³¹⁷Tounsi, Jihène (2011). *Modélisation pour la simulation de la chaine logistique globale dans un environnement de production PME* [thèse de doctorat], Chambéry, Université de Savoie, p.57 cité dans Bourgeois, Isabelle (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.111.

³¹⁸Leroy, Yann. (2011). « La notion d'effectivité du droit », *Droit et société*, vol. 79, no. 3, p.717. Récupéré de <https://doi.org/10.3917/drs.079.0715>

2.1.2 Les principaux courants théoriques

Dans une perspective juridique classique, l'effectivité d'une norme est l'adhésion entre le comportement attendu et observé³¹⁹. Donc, la règle de droit effective serait celle respectée, c'est-à-dire que l'effectivité d'une norme repose sur le fait que les gens visés par cette norme s'y conforment au travers de leur comportement ou sont sanctionnés pour leur manquement³²⁰. Cette vision binaire de l'effectivité du droit a été largement critiquée et en particulier par les sociologues. Jean Carbonnier, l'un des pères fondateurs de la sociologie du droit dira « (...) entre l'effectivité totale et l'ineffectivité totale, également exceptionnelles, c'est la grisaille de l'ineffectivité partielle qui domine »³²¹. C'est cette perspective plurale de l'application de la norme que nous entendons explorer en retenant une orientation sociojuridique à la notion d'effectivité. Pour comprendre la réalité sociale, soit comment les employeurs veillent à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique et psychique des travailleurs avec l'adoption des Lois sur le cannabis, il faut aller plus loin que la simple notion application-sanction de la norme. De plus, puisque cette étude vise à explorer les enjeux rencontrés par les employeurs, il est clair que le simple examen de la jurisprudence, ne permet pas de comprendre toute la complexité à laquelle font face les employeurs lors de la mise en œuvre de ces obligations dans les milieux organisationnels.

Plusieurs auteurs ont tenté de préciser cette fameuse « zone grise » soit ce continuum situé entre les deux extrêmes, dont parle Jean Carbonnier³²², soit l'effectivité totale et l'ineffectivité totale. Pour illustrer cette diversité, prenons quelques exemples. Bien que le droit de grève soit consacré juridiquement, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de grève (et donc pas de recours à ce droit) qu'il est pour autant ineffectif³²³. Aussi, une norme peut

³¹⁹Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.16-17.

³²⁰Leroy, Yann. (2011). « La notion d'effectivité du droit », *Droit et société*, vol. 79, no. 3, p.717. Récupéré de <https://doi.org/10.3917/drs.079.0715>

³²¹Carbonnier, Jean (1957). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *L'Année sociologique (1940/1948-)*, vol.9, p.15. Récupéré de <https://www.jstor.org/stable/27885502>

³²²Carbonnier, Jean (1957). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *L'Année sociologique (1940/1948-)*, vol.9, p.3-4. Récupéré de <https://www.jstor.org/stable/27885502>

³²³Carbonnier, Jean (1957). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *L'Année sociologique (1940/1948-)*, vol.9, p.6. Récupéré de <https://www.jstor.org/stable/27885502>

être considérée comme effective simplement parce que les individus la perçoivent comme accordant une liberté d'agir légitime³²⁴. D'autres fois, une norme peut être jugée ineffective par son taux d'application, alors même qu'elle peut revêtir une utilité si elle crée un effet psychologique (sentiment de responsabilité, de mauvaise conscience, etc.) à l'égard des personnes visées par celle-ci³²⁵. Par exemple, les limites de vitesse peuvent être très respectées par certains conducteurs alors que d'autres vont largement les dépasser. Mais entre ces deux extrêmes, certains conducteurs vont viser une vitesse avoisinant la limite, car ils sont tout de même sensibilisés à la réglementation de la vitesse, mais ne la respectent pas vraiment en tout temps. Alors, l'effectivité d'une norme ne peut pas être simplement restreinte à son application ou sa non-application.

Nous inscrivons donc cette recherche sous l'angle de l'étude de l'usage du droit. Certains auteurs ont qualifié cette approche de « compréhensive »³²⁶, car elle consiste à analyser l'écart entre le droit et sa pratique. Pour ce faire « une analyse des usages sociaux du droit, des comportements des acteurs sociaux face au droit »³²⁷, s'avère pertinente. Jean Carbonnier souligne l'importance des pratiques sociales et des comportements réels dans l'application du droit³²⁸. En effet, l'effectivité du droit doit être comprise comme une interaction entre le système juridique et la société dans son ensemble³²⁹. Dans la même ligne de pensée, l'effectivité d'une norme se définirait avec son application et les effets sociaux qu'elle engendre³³⁰. Elle rend compte de la réalité sociale et a ainsi logiquement

³²⁴Carbonnier, Jean (1957). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *L'Année sociologique* (1940/1948-), vol.9, p.6. Récupéré de <https://www.jstor.org/stable/27885502>

³²⁵Carbonnier, Jean (1957). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *L'Année sociologique* (1940/1948-), vol.9, p.17. Récupéré de <https://www.jstor.org/stable/27885502>

³²⁶Gesualdi-Fecteau, Dalia et Maxine Visotzky-Charlebois (2019). « La notion d'effectivité du droit », dans Stéphane Bernatchez et Louise Lalonde (dir.), *Branches du droit et concepts juridiques*, vol 4, Montréal, Éditions Yvon Blais, coll. Approches et fondement du droit, p.332. Récupéré de https://www.academia.edu/41726007/La_notion_deffectivit%C3%A9_du_droit

³²⁷Rangeon, François (1989). « Réflexions sur l'effectivité du droit », *Les usagers sociaux du droit*, Paris, Presses universitaires de France, p.134. Récupéré de <https://extra.u-picardie.fr/outilscurapp/medias/revues/23/rangeon.pdf>

³²⁸Carbonnier, Jean (1957). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *L'Année sociologique* (1940/1948-), vol.9. Récupéré de <https://www.jstor.org/stable/27885502>

³²⁹Carbonnier, Jean (1957). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *L'Année sociologique* (1940/1948-), vol.9, p.15-17. Récupéré de <https://www.jstor.org/stable/27885502>

³³⁰Rangeon, François (1989). « Réflexions sur l'effectivité du droit », *Les usagers sociaux du droit*, Paris, Presses universitaires de France, p.128. Récupéré de <https://extra.u-picardie.fr/outilscurapp/medias/revues/23/rangeon.pdf>

des effets sur celle-ci. De plus, l'effectivité est nécessaire pour évaluer le droit qui lui est primordial pour établir les structures des rapports sociaux³³¹. Cependant, le droit n'est pas vu comme l'élément qui contrôle tout et qui régit les rapports sociaux en s'appliquant de façon systématique. Il est considéré être simplement un des nombreux mécanismes de régulation sociale³³². Dès lors, il est lui-même sujet à de nombreuses variables hors de son contrôle et peut ainsi entraîner divers effets. Faire une étude sur l'effectivité du droit nécessite donc de s'intéresser aux gens visés par la loi au travers de leur motivation, perception, valeurs, etc.³³³ On cherche vraiment à voir comment le droit est appliqué dans la réalité sociale. Ainsi, l'étude de l'effectivité du droit se définit donc ici comme l'évaluation de l'écart « entre l'état du droit tel que promulgué et ses effets dans une situation donnée »³³⁴. Ce cadre d'analyse nous permettra de mieux comprendre la réalité pratique à laquelle font face les employeurs. De plus, cela permettra de mettre en lumière l'ampleur des effets de la légalisation du cannabis pour les entreprises ainsi que les enjeux qui en découlent en termes de santé et sécurité au travail. Mais, il se peut que la réalité que nous allons observer diffère de celle attendue par la Loi.

2.1.3 *Le cadre théorique choisi*

En somme, l'effectivité du droit est une notion complexe. Les différentes approches théoriques de l'effectivité examinées ont chacune leurs forces et leurs faiblesses. L'approche plus traditionnelle mesure l'effectivité du droit par la capacité des institutions juridiques à faire respecter les normes juridiques. Cependant, les études traditionnelles sur l'effectivité ne prennent pas en compte une zone grise d'ineffectivité qui existe pour toutes

³³¹Gesualdi-Fecteau, Dalia et Maxine Visotzky-Charlebois (2019). « La notion d'effectivité du droit », dans Stéphane Bernatchez et Louise Lalonde (dir.), *Branches du droit et concepts juridiques*, vol 4, Montréal, Éditions Yvon Blais, coll. Approches et fondement du droit, p.327. Récupéré de https://www.academia.edu/41726007/La_notion_deffectivite%C3%A9_du_droit

³³²Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.59

³³³Gesualdi-Fecteau, Dalia et Maxine Visotzky-Charlebois (2019). « La notion d'effectivité du droit », dans Stéphane Bernatchez et Louise Lalonde (dir.), *Branches du droit et concepts juridiques*, vol 4, Montréal, Éditions Yvon Blais, coll. Approches et fondement du droit, p.327. Récupéré de https://www.academia.edu/41726007/La_notion_deffectivite%C3%A9_du_droit

³³⁴Gesualdi-Fecteau, Dalia et Maxine Visotzky-Charlebois (2019). « La notion d'effectivité du droit », dans Stéphane Bernatchez et Louise Lalonde (dir.), *Branches du droit et concepts juridiques*, vol 4, Montréal, Éditions Yvon Blais, coll. Approches et fondement du droit, p.327-328. Récupéré de https://www.academia.edu/41726007/La_notion_deffectivite%C3%A9_du_droit

les règles de droit, tel que mentionné plus tôt. Tandis que les approches plus récentes (comme celle utilisée par Valérie Demers) mesurent cette effectivité de la façon traditionnelle, mais également au travers des effets produits par la norme et sa capacité à être appliqué. Alors, il s'agit de l'approche qui s'adapte le mieux au contexte qui nous intéresse dans la présente recherche. En effet, cette dernière approche nous permettra de mieux analyser l'interaction entre les Lois sur le cannabis et la norme en santé et sécurité au travail, ainsi que son effectivité grâce à l'analyse de ces effets.

2.2 Les variables et les propositions

Dans cette section, nous détaillerons le modèle du concept d'effectivité que nous avons choisi d'utiliser (2.2.1). Puis nous préciserons les différents aspects que nous avons retenus pour nous servir de variable (2.2.2). Finalement, nous présenterons notre question de recherche (2.2.3) et nos propositions (2.2.4).

2.2.1 Les dimensions du modèle

Pour être en mesure de capter l'effectivité de l'application de la norme en santé et sécurité au travail de l'employeur dans le contexte de la légalisation du cannabis, il est important de dégager plusieurs dimensions du concept d'effectivité. À cet égard, Valérie Demers expose six dimensions soit : les effets concrets, les effets symboliques, les effets immédiats, les effets différés, les effets intentionnels et les effets non intentionnels³³⁵.

Les effets concrets se voient au travers des comportements et des conduites. Ils sont présents si la norme « agit directement sur les comportements observables des acteurs sociaux : [ils désignent] l'action directe de la norme juridique »³³⁶. Dans le contexte de la présente recherche, cette dimension peut se concrétiser par la mise en place de pratiques RH comme une politique d'entreprise, des formations, du matériel de sensibilisations, etc. Les outils et les nouvelles procédures mis en place pour guider et aider les superviseurs, les RH et la direction à gérer les situations en lien avec la consommation de cannabis font aussi partie de cette catégorie d'effets. Dans le même sens, une augmentation des coûts en

³³⁵Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.67-68.

³³⁶Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.68.

matière de contrôle et de surveillance cannabis représenterait également un effet concret. Autrement dit, tout ce qui est un nouveau comportement ou une nouvelle façon de faire (procédure, etc.) et ce qui est quantifiable représentent des effets concrets.

Les effets symboliques sont les effets que la norme a sur la mentalité des gens. Autrement dit, ce sont les effets que la norme suscite « au niveau des représentations, des opinions, des attitudes mentales »³³⁷. Les normes juridiques sont mises en place en accord avec des valeurs et sont souvent la représentation de celle-ci. Cela explique qu'elles puissent avoir un effet sur les opinions des gens au sein de la société³³⁸. De plus, les normes juridiques qui « touchent de près les conduites quotidiennes des individus (réglementations qui prohibent l'usage du tabac dans certains lieux publics), sont davantage susceptibles d'entraîner des effets symboliques »³³⁹. Cette dimension peut se révéler par l'inquiétude plus grande des employeurs à l'égard de la consommation de cette substance depuis la légalisation du cannabis. Ou encore, un autre exemple serait que les employeurs se sentent démunis et confus dans les situations liées à la consommation de cannabis au travail. Les effets symboliques se voient au travers des perceptions, émotions et opinions. Donc, si les employeurs ont trouvé l'ajustement difficile à faire ou trouvent cela déraisonnable, ou bien s'ils pensent que le cadre légal n'est pas adéquat pour gérer ces enjeux, cela en fait partie.

Les effets immédiats et les effets différés, quant à eux, reposent sur une différence temporelle. Les effets immédiats font référence aux effets qui surviennent tout de suite après la mise en application de la norme alors que les effets différés concernent les effets qui surviennent sur le plus long terme suivant la mise en œuvre de la norme³⁴⁰. Ils ne seront pas utilisés dans la présente étude puisque la collecte de donnée se fera en un seul temps. Ainsi, puisqu'il ne s'agit pas d'une recherche longitudinale, il serait impossible de distinguer les effets immédiats des effets différés.

³³⁷Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.72.

³³⁸Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.72.

³³⁹Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.76.

³⁴⁰Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.78.

Les effets voulus (ou effets désirés) concernent les objectifs attendus par la mise en œuvre de la norme juridique³⁴¹. Ils sont les objectifs premiers de la norme. Ils sont décrits comme étant les effets en conformité avec l'intention du législateur³⁴². Dans la présente étude, on s'intéresse à l'interaction entre la légalisation du cannabis et les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail. Étant donné que les effets voulus par le législateur ne concernent pas cette interaction, nous n'utiliserons pas ce type d'effets dans la présente recherche.

D'un autre côté, les effets non intentionnels sont exactement ce que leur nom désigne, c'est-à-dire des effets qui n'étaient pas prévus lors de la création et de la mise en œuvre de la norme³⁴³. On y inclut tous les effets imprévus, qu'ils soient bénéfiques ou non comme la difficulté à prouver les facultés affaiblies après la consommation de cette substance. Cela pourrait se voir dans le fait que les ressources mises à la disposition des entreprises pour assurer la santé et sécurité au travail soient maintenant insuffisantes. Un autre exemple pourrait être la complexité et le volume important des enjeux de santé et sécurité liés à la consommation de cannabis. À l'inverse, il est possible que parmi les effets non intentionnels on retrouve une plus grande simplicité dans les procédures à suivre ou une diminution de fréquences de la problématique.

2.2.2 Les dimensions retenues

Comme mentionné plus tôt, notre attention portera sur l'effectivité qui ressort de l'interaction entre ces deux lois. Nous utiliserons seulement trois des six dimensions : les effets concrets, les effets symboliques et les effets non intentionnels (voir figure 2.1). Cela puisque, tel que discuté plus tôt, la durée dans le temps de la présente étude est limitée et que l'effectivité qui nous intéresse est celle qui découle de l'interaction entre la *Loi sur le cannabis* et les normes en santé et sécurité au travail, et non pas celle de l'une ou l'autre.

³⁴¹Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.82.

³⁴²Leroy, Yann. (2011). « La notion d'effectivité du droit », *Droit et société*, vol. 79, no. 3, p.727. Récupéré de <https://doi.org/10.3917/drs.079.0715> voir aussi Rangeon, François (1989). « Réflexions sur l'effectivité du droit », *Les usagers sociaux du droit*, Paris, Presses universitaires de France, p.127. Récupéré de <https://extra.u-picardie.fr/outilscurapp/medias/revues/23/rangeon.pdf>

³⁴³Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.83.

Ce qui nous emmène à formuler trois propositions qui répondent chacune à un aspect de mon cadre conceptuel (effets concrets, effets symboliques, effets non intentionnels).

2.2.3 La question de recherche

Ainsi, la question de recherche sera formulée de la manière suivante: Quelle est l'effectivité de la *Loi sur la légalisation du cannabis* sur l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité et l'intégrité physiques et psychiques des travailleurs?

2.2.4 Les propositions

Proposition 1 : La légalisation du cannabis a entraîné des comportements qui affectent la mise en pratique des mesures visant à répondre aux obligations SST des employeurs

Proposition 2 : La légalisation du cannabis a entraîné un changement de perception qui nuit aux obligations SST des employeurs

Proposition 3 : La légalisation du cannabis a amené de nouveaux défis complexifiant les démarches pour répondre aux obligations SST des employeurs.

Proposition 4 : L'avènement de la légalisation du cannabis a modifié la façon dont les juges décident de cas relativement aux questions de cannabis et de droit du travail.

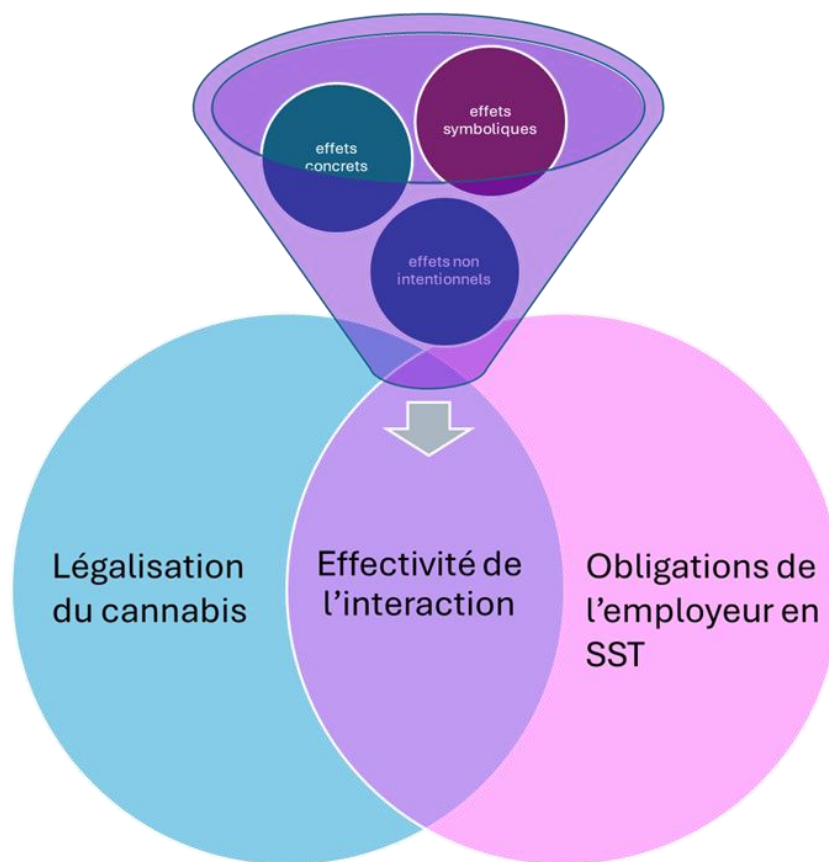


Figure 2.1- Cadre conceptuel

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre se concentre sur la méthodologie utilisée dans la recherche décrite dans ce mémoire. En abordant les aspects clés de notre démarche, ce chapitre permettra au lecteur d'avoir une vision plus complète de la méthode de recherche utilisée. Ainsi, il y sera tout d'abord décrit le devis de recherche privilégié (3.1), puis la méthodologie employée pour l'analyse de la jurisprudence (3.2). Ensuite, la collecte de données lors des entrevues sera expliquée (3.3). Finalement, les exigences en matière d'éthique seront présentées à la fin du chapitre (3.4).

3.1 Le devis de recherche

Le devis de recherche est un plan détaillé pour la conduite d'une recherche scientifique. Il en définit les objectifs, les méthodes et l'échantillon. Il existe trois types de devis : qualitatif, quantitatif et mixte.

Le devis quantitatif est une méthode permettant de tester des théories objectives en examinant les relations entre les variables³⁴⁴. Les données peuvent généralement être mesurées avec des instruments afin d'être sous forme de chiffre et de pouvoir les analyser statistiquement³⁴⁵. Les méthodes sont principalement des sondages, des expériences contrôlées et des études de corrélation³⁴⁶. La recherche quantitative est souvent utilisée pour les recherches sur les causes et les effets, les relations entre les variables et les tendances générales³⁴⁷.

Alors que la recherche qualitative est davantage utilisée en sciences sociales. Les recherches qualitatives « servent à documenter et à comprendre l'expérience vécue par les

³⁴⁴Creswell, John W. (2009). *Research Design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 3^e éd., Californie, SAGE Publications, p.22. Récupéré de

https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

³⁴⁵Creswell, John W. (2009). *Research Design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 3^e éd., Californie, SAGE Publications, p.22. Récupéré de :

https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

³⁴⁶Creswell, John W. (2009). *Research Design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 3^e éd., Californie, SAGE Publications, p.29. Récupéré de :

https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

³⁴⁷Bourgeois, Isabelle (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.4.

personnes qui participent à la recherche »³⁴⁸, c'est-à-dire que la recherche qualitative permet d'explorer en profondeur les perceptions, significations et réalités propres à chaque individu³⁴⁹. Dans ce genre de recherche, on s'intéresse au « pourquoi » et au « comment » certains phénomènes sociaux surviennent, contrairement aux recherches quantitatives qui s'intéressent plus souvent au « combien ». La recherche qualitative ne cherche pas à « généraliser les résultats à une population, mais bien de comprendre un phénomène en profondeur et de transférer cette compréhension à des cas semblables »³⁵⁰. La collecte de donnée peut être sous forme d'entrevue semi-dirigée, d'observations, de discussion de groupes, etc.

Le devis qualitatif est le devis le plus approprié pour notre étude étant donné qu'elle sera exploratoire. En effet, la légalisation du cannabis étant encore récente, le sujet a fait l'objet de peu d'études scientifiques et son impact sur les obligations des employeurs en termes de santé et sécurité n'a pas été étudié encore.

3.2 La méthodologie pour l'analyse de la jurisprudence

Cette section servira à expliquer comment nous avons procédé pour réaliser l'analyse de la jurisprudence. Ainsi, nous commencerons par détailler comment nous avons identifié les cas de jurisprudence pertinents et combien ont été retenus (3.2.1). Ensuite, nous expliquerons comment nous avons procédé pour identifier le niveau de risque en termes de santé et sécurité au travail associé avec chaque cas de jurisprudence (3.2.2). Finalement, nous détaillerons la grille d'analyse que nous avons utilisée pour procéder à l'analyse (3.2.3).

3.2.1 L'identification de l'échantillon

La recherche des cas de jurisprudence est effectuée sur le site de l'Institut canadien d'information juridique communément appelé CanLII (www.canlii.org). Il s'agit d'un organisme sans but lucratif qui a pour but de fournir un accès libre aux décisions

³⁴⁸Bourgeois, Isabelle (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.4.

³⁴⁹Creswell, John W. (2009). *Research Design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 3^e éd., Californie, SAGE Publications, p. 37-40. Récupéré de https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

³⁵⁰Bourgeois, Isabelle (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.4.

judiciaires et aux documents législatifs. La recherche est faite sous forme de recherche booléenne. Ainsi les mots clés utilisés lors de la recherche sont les suivants : « travail » AND « marijuana » OR « Cannabis » AND « facultés affaiblies » OR « consommation » OR « possession » NOT « coûts des prestations » NOT « remboursement » NOT « lésion professionnelle » NOT « requête accréditation » NOT « grève ». Ceux-ci sont inscrits dans la barre de recherche « texte du document ». La recherche est faite sur les décisions dans la juridiction du Québec et celle relevant du fédéral. Étant donné le faible nombre de cas pertinent, nous avons inclus dans notre recherche les cas d'entreprises fédérales. Bien entendu cette inclusion comporte des limites importantes vu que les lois applicables sont différentes pour les entreprises de compétence provinciale. En effet, bien que les entreprises fédérales officient au Québec, elles ne répondent pas du même cadre législatif. Cependant, il s'agit tout de même d'entreprises québécoises et certaines informations demeurent intéressantes à examiner telles que les facteurs contextuels pris en compte par le décideur. Toutefois, par souci de rigueur, ces cas ne seront pas pris en compte lorsque nous discuterons de l'application de certaines lois provinciales.

De plus, la recherche concerne seulement les décisions apparentées aux tribunaux concernant le domaine du travail. De plus, la recherche est faite sur toutes les décisions rendues entre le 1^{er} janvier 2012 et le moment présent donc le 1^{er} août 2023. Ainsi, les deux périodes sont comparables en nombre d'années, 6 ans avant la légalisation et cinq ans après. Cette recherche a permis d'identifier 79 décisions, mais seulement 20 ont retenu pour notre échantillon. Les cas de contestation de refus de l'employeur de verser les prestations d'assurance validité ont en effet été soustraits de notre échantillon puisque ces cas ne répondent pas à notre question de recherche. Les cas portant uniquement sur l'alcool et la drogue autre que le cannabis, mais pour lesquels les employés avaient des antécédents avec le cannabis ont également été exclus. De même ont été exclus les cas de contestations de politique d'entreprise ou de conventions collectives qui concernent la divulgation de médication générale, mais incluant le cannabis médical. Les cas qui concernent des griefs sans rapport au cannabis, mais qui concernent des entreprises de production ou de vente de cannabis ont aussi été exclus. Les cas portant sur des refus d'attribuer des licences de constructeur/entrepreneur dans lequel le terme cannabis est mentionné sans que cela ait rapport au litige n'ont pas non plus été retenus. Il en est de

même pour les cas portant sur l'omission d'information par l'employé dans le questionnaire préembauche, dont une des questions portait sur la consommation de cannabis. Les cas qui portaient sur des litiges de diverses natures, mais sans rapport précis avec le cannabis, mais qui sont sortis lors de la recherche, car le terme « cannabis » y est mentionné une fois.

La même recherche a été refaite en juillet 2024 pour prendre en compte les cas plus récents qui se sont produits depuis la première recherche de cas. Cette actualisation de la recherche a permis de dégager quatre (4) nouveaux cas et a servi également de contre-vérification de l'échantillon retenu lors de la première recherche effectuée. En somme, avec les deux salves de recherche (t1 et t2), en tout, ce sont 24 cas de jurisprudence qui ont été retenus dont 19 cas relèvent de la compétence provinciale. Ces deux périodes de recherche (t1 et t2) sont d'une même durée, elles couvrent chacune 6 ans. Ce découpage permet de comparer la façon dont les tribunaux jugent avant et après la légalisation du cannabis. Cependant il faut garder à l'esprit que de nombreux autres facteurs pourraient aussi expliquer certaines différences entre ces deux périodes. Toutefois à ce stade-ci, ce découpage semble pertinent pour répondre en partie à notre question de recherche.

3.2.2 La classification selon le niveau de risque

Dans la présente recherche, nous voulons distinguer les entreprises selon le niveau de risque en termes de santé et sécurité des employés qui leur est associé afin de comparer les trois niveaux de risque (faible, moyen et élevé). Pour ce faire nous avons communiqué avec la CNESST afin de déterminer s'il existe un moyen de classer les entreprises par niveau de risque. L'institution nous a dirigé vers la table des taux 2024 - unités de classification³⁵¹, disponible sur leur site web. Ce document regroupe les activités exercées par les entreprises en différentes unités et chaque unité se voit attribuer un taux général. Celui-ci est « déterminé en fonction de l'indice de risque correspondant à chaque unité »³⁵². La CNESST détermine le risque « en comparant les données d'expérience des employeurs de l'unité avec celles des employeurs de toutes les unités. Les données

³⁵¹CNESST (2024). *Table des taux 2024*, CNESST. Récupéré de https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/table-taux-2024_0.pdf

³⁵²CNESST (2024). *Table des taux 2024*, CNESST, p.2. Récupéré de https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/table-taux-2024_0.pdf

d'expérience comprennent le coût des lésions et les salaires assurables déclarés au cours des cinq dernières années »³⁵³. Les activités de sous-traitance ne sont pas considérées dans la classification. La CNESST utilise les taux pour calculer la tarification en matière de santé et sécurité, mais pour la recherche nous l'utiliserons pour classer les entreprises selon leur niveau de risque. Ainsi, dans la Table des taux 2024 de la CNESST, on retrouve un total de 173 unités différentes avec des taux variant de 0,4 à 10,82. Afin de pouvoir catégoriser les entreprises en risque faible moyen et élevé, les 173 unités ont été placées en ordre croissant de taux, puis divisé en trois catégories. Donc, les cinquante-sept unités ayant les taux les plus bas constituent les secteurs d'activité d'entreprise ayant un risque faible, tandis que les cinquante-huit unités avec les taux les plus hauts représentent les entreprises à haut risque et les cinquante-huit autres sont les entreprises à risque moyen. Pour mieux comprendre ce qui est inclus dans chaque unité, nous avons utilisé le document explicatif sur la classification des employeurs 2024³⁵⁴ disponible sur le site de la CNESST. Ainsi, les 24 cas de jurisprudence étudiée se sont vu attribuer un niveau de risque selon la classification d'unité à laquelle appartiennent les activités de l'entreprise. Il est à noter qu'une entreprise peut se voir attribuer plus d'une unité de classification, mais dans la présente étude, seulement l'unité avec le plus haut niveau de risque sera conservée.

3.2.3 Les grilles d'analyse

Nous avons consigné l'information relative à chacun des 24 cas analysés dans une grille d'analyse (voir Annexe 3). Les informations notées sont, entre autres, le nom de référence du cas, la date de la décision du tribunal, le poste du plaignant, ainsi que le niveau de risque de l'organisation. Ensuite, dans la grille, on retrouve une colonne pour identifier le litige, c'est-à-dire la sanction qui est contestée. Il y a également une colonne « litige explication » qui expose les raisons pour lesquelles la sanction est contestée. Une colonne est consacrée au contexte, c'est-à-dire d'où provient l'information concernant la faute en

³⁵³CNESST (2024). *Classification et taux de prime*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/dossier-dassurance-lemployeur/classification-tarification/classification-taux-prime>

³⁵⁴CNESST (2024). *Documents explicatifs sur la classification des employeurs*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/documents-explicatifs-classification-employeurs>

lien avec le cannabis (observation des supérieurs, témoins, rumeurs ou découverte fortuite). Il y a aussi une colonne pour identifier le lien avec le cannabis ou autrement dit le type de fautes reprochées à l'employé. Une autre colonne identifie la présence ou non d'une politique d'entreprise, la description des clauses contractuelles (politique) ou conventionnelles sur la consommation de cannabis et la présence ou non d'une obligation d'accommodement. Finalement, les trois dernières colonnes sont consacrées au raisonnement du juge/arbitre, et au dispositif et la dernière au lien URL de la décision sur le site internet de CanLII.

Nous avons fait deux grilles d'analyse pour identifier les sources de droit mobilisées pour chaque cas de jurisprudence, un pour les cas datant d'avant la légalisation du cannabis (voir Annexe 4) et un pour ceux datant d'après la légalisation (voir Annexe 5). Elles comportent ainsi des colonnes pour le volet de santé et sécurité au travail, pour la Charte québécoise et pour le Code civil.

Nous avons également fait deux grilles d'analyse pour identifier les facteurs contextuels pris en compte dans le raisonnement des décideurs pour chaque cas de jurisprudence. Encore une fois, une des deux grilles comportent les cas datant d'avant la légalisation du cannabis (voir Annexe 6) et l'autre, ceux d'après (voir Annexe 7). Les facteurs qui y sont comptabilisés sont les risques associés au secteur d'activité de l'entreprise, le niveau de risque associé au poste concerné par le grief, la présence d'une convention collective, le dossier disciplinaire de l'employé et l'existence d'une politique d'entreprise sur l'alcool et les drogues.

3.3 La méthodologie pour les entrevues

Dans cette section, nous expliquerons comment nous avons procédé à la collecte des données sur le terrain à l'aide d'entrevues. Après avoir décrit l'échantillon, il sera examiné comment il a été obtenu (3.3.1), puis comment la collecte de données s'est déroulée, mais aussi au moyen de quel outil fait sur mesure (3.3.2). Finalement, notre méthode d'analyse des données est présentée (3.3.3) avec la codification des données.

3.3.1 L'échantillon

Cette section décrit d'abord qu'elle est la population d'intérêt pour l'échantillon de la présente étude. Ensuite, il est expliqué comment ont été identifiées les entreprises faisant partie de cette population et comment la prise de contact a été effectuée. Pour finir, l'échantillon obtenu est détaillé.

3.3.1.1 Les personnes ciblées

Étant donné que nous voulons des informations sur les enjeux de santé et sécurité vécus par les employeurs, nous avons ciblé des professionnels en gestion de ressources humaines ou en santé et sécurité au travail. L'important étant simplement qu'ils aient connaissance des enjeux relativement à la consommation de cannabis au sein de leur entreprise. Ainsi, nous n'avons pas fait de tri de sélection ou utilisé de critère d'exclusion en lien avec le titre de leur poste actuel. Aussi, nous visions des entreprises établies au Québec pour qu'elles soient soumises aux lois provinciales, celles-ci étant souvent plus précise que les lois fédérales. Les entreprises pouvaient être n'importe où sur le territoire québécois.

3.3.1.2 La classification selon le niveau de risque

Nous avons décidé de nous intéresser à tous les secteurs d'activités confondus des entreprises en faisant toutefois la distinction entre le niveau de risque des entreprises. En effet, l'échantillon doit comprendre des entreprises avec différents niveaux de risques en termes de santé et de sécurité de façon à déterminer si des différences existent entre les entreprises. Pour ce faire nous avons utilisé la même méthode que pour l'analyse de la jurisprudence. En effet, nous avons eu recours à la classification et les taux de prime établis par la CNESST³⁵⁵. Ainsi, à l'aide de cet outil, ont été identifiés les secteurs d'activités associés à chaque niveau de risque puis les entreprises desdits secteurs. Tout au long du processus d'identification, il est important de s'assurer de trouver suffisamment d'entreprises pour chacune des trois catégories de niveau de risques.

³⁵⁵ CNESST (2024). *Classification et taux de prime*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/dossier-dassurance-employeur/classification-tarification/classification-taux-prime>

3.3.1.3 La prise de contact

Pour la prise de contact, nous avons identifié quinze entreprises ayant différents niveaux de risques et avec lesquels nous avons déjà des contacts pour des raisons professionnelles. Un courriel d'invitation à participer à la recherche leur a été envoyé le 20 novembre 2023. Par la suite, entre le 17 janvier 2024 et le 12 mars 2024, 73 autres entreprises ont été contactées par courriel. Celles-ci ont été trouvées au travers d'une recherche internet, et non en passant par une personne de mon réseau de contact personnel. Environ 2 semaines après l'envoi du premier courriel d'invitation, et en l'absence de réponses, une relance a été envoyée par courriel. Durant cette période, trois publications d'invitation à participer à la recherche ont été faites sur les réseaux sociaux, à différents moments. Au total, sur les 88 entreprises contactées, seulement 25 ont répondu. Certaines ont refusé de participer par manque de temps ou faute d'avoir l'approbation au sein de l'entreprise. Finalement, cela a donné lieu à 12 entrevues.

3.3.1.4 L'échantillon obtenu

Douze entrevues ont été menées auprès d'organisations représentant les trois niveaux de risque (faible, moyen, élevé). Les personnes passées en entrevue occupent différents postes au sein de leur organisation. Il y a un conseiller en invalidité, trois conseillers en RH, une responsable en santé et sécurité, trois directeurs de ressources humaines, un ingénieur d'usine en charge de la santé et sécurité, un chef de service santé mieux-être, une conseillère en santé et sécurité, un coordonnateur à l'amélioration opérationnelle, et finalement un président et chef de la direction. Les années d'expérience passées au sein de leur entreprise actuelle varient de 1 an à presque 20 ans. Sept des douze entreprises sont syndiquées. Parmi les cinq autres, quatre sont à risque faible et une à risque moyen. Au vu des réponses, il a été évalué que douze entrevues au total étaient suffisantes pour atteindre la saturation d'informations, surtout pour les entreprises à faible risque.

3.3.2 La méthode de collecte de données

Dans la présente section, nous discuterons d'abord du choix de la méthode en examinant les avantages offerts par celle-ci (3.4.1). Par la suite, nous expliquerons comment notre outil de mesure, le questionnaire, a été créé (3.4.2) sur mesure pour répondre à nos besoins.

Finalement, nous décrirons comment la collecte de données s'est déroulée et quels en ont été les paramètres (3.4.3).

3.3.2.1 Le choix de méthode de collecte de données

L'entrevue permet « de savoir ce que la personne pense et d'apprendre des choses qu'on ne peut observer directement comme les sentiments, les idées, et les intentions »³⁵⁶. Il s'agit du type de données qui nous intéressent dans la présente étude, c'est-à-dire des données qui reposent sur les expériences vécues par les participants. En effet, elle permet d'explorer des sujets complexes et sensibles³⁵⁷ tels que la sécurité au travail et la consommation de cannabis. Plus précisément, nous utiliserons l'entrevue semi-dirigée, car nous sommes dans un processus d'exploration que les entrevues « trop rigides » ne nous permettraient pas de faire³⁵⁸. Effectivement, l'entrevue semi-dirigée permet d'aller « au-delà des questions posées [tout en s'assurant] d'obtenir à peu près les mêmes renseignements des différentes personnes interrogées »³⁵⁹. Les participants peuvent également clarifier ou développer leurs réponses au fur et à mesure de l'entrevue³⁶⁰, ce qui peut aider à obtenir une image plus complète des attitudes et des pratiques en matière de sécurité au travail et de consommation de cannabis. Dans ce type de collecte de donnée, la relation établie entre le chercheur et les participants est très importante pour garantir une bonne collecte de données³⁶¹. En effet, il faut faire preuve d'un savoir-être qui « permettra de mettre les personnes rencontrées à l'aise et bien disposées à partager le plus ouvertement possible, leur expérience unique »³⁶². Il est important d'être capable de faire de l'écoute active, de faire preuve d'une compréhension empathique et de respect lors des

³⁵⁶Deslauriers, Jean-Pierre (1991). *Recherche qualitative : guide pratique*, Montréal, McGraw-Hill, p.34.

³⁵⁷Bourgeois, Isabelle (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.278.

³⁵⁸Deslauriers, Jean-Pierre (1991). *Recherche qualitative : guide pratique*, Montréal, McGraw-Hill, p.37-38.

³⁵⁹Deslauriers, Jean-Pierre (1991). *Recherche qualitative : guide pratique*, Montréal, McGraw-Hill, p.36.

³⁶⁰Bourgeois, Isabelle (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.279.

³⁶¹Marshall, Catherine, Gretchen B. Rossman et Gerardo L. Blanco (2022). *Designing qualitative research*, 7^e éd., SAGE Publications, p.136.

³⁶²Bourgeois, Isabelle (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p.282.

entrevues³⁶³. Nous obtiendrons ainsi des réponses plus honnêtes, ce qui est particulièrement important pour une recherche portant sur des sujets sensibles tels que la consommation de cannabis au travail.

3.3.2.2 Le canevas d’entrevue

Comme mentionné plus tôt, nous avons choisi de faire une entrevue semi-dirigée réaliser à partir d’un questionnaire composé de questions ouvertes. Nous avons choisi ce type de questions, car ce sont elles qui permettent « d’amener l’interviewer à décrire son expérience »³⁶⁴.

Nous avons construit un questionnaire de 28 questions comportant quatre grandes sections : questions générales, questions sur les changements à la suite de la légalisation du cannabis, questions sur les mesures mises en place et questions sur les défis. Il est recommandé que les premières questions touchent à la situation du participant et soient à caractère narratif³⁶⁵. En général, on pose des questions simples sur le participant ou son entreprise³⁶⁶. Alors, nous avons mis dans la première section des questions sur le parcours professionnel de la personne et le poste qu’elle occupe actuellement. Elle contient également des questions sur l’entreprise à savoir si elle est syndiquée, quelles y sont les différentes catégories d’emploi, etc. Ainsi, le début des entrevues permet de mettre la personne à l’aise en parlant simplement d’elle-même, sans poser immédiatement des questions plus de réflexion.

La section suivante permet d’obtenir une vue d’ensemble sur les impacts directs de la légalisation du cannabis, autant pour l’entreprise en générale que pour les interactions avec les employés. Par exemple, les questions portent sur la fréquence actuelle d’incident et si cela était différent avant la légalisation du cannabis. Dans cette section du questionnaire, nous avons également des questions telles que : « En quoi la légalisation

³⁶³Marshall, Catherine, Gretchen B. Rossman et Gerardo L. Blanco (2022). *Designing qualitative research*, 7^e éd., SAGE Publications, p.136.

³⁶⁴Bourgeois, Isabelle (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*. Québec, Presses de l’Université du Québec, p.289.

³⁶⁵Campenhoudt, Luc Van, Jacques Marquet et Raymond Quivy (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 5^e éd., Paris, Éditions Dunod, p. 91.

³⁶⁶ Bourgeois, Isabelle. (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l’Université du Québec, p.288.

du Cannabis a-t-elle changé votre approche ? ». Aussi, pour avoir une bonne image de leur expérience concrète, nous avons posé des questions comme : « Pouvez-vous me décrire une situation où vous avez été confronté au problème de consommation de cannabis au travail? ».

La troisième section porte sur les mesures que l'entreprise a dû mettre en place et comment ils se sont adaptés lors de la transition. Ainsi, nous nous sommes intéressée aux contraintes matérielles, aux contraintes plus organisationnelles, et aux contraintes financières. Alors, nous avons d'abord posé des questions sur les ressources utilisées et les outils mis en place. Pour ce faire, nous avons utilisé des questions telles que : « Quelles autres pratiques avez-vous mises en place pour vous ajuster à la légalisation du cannabis (politique tolérance zéro, etc.)? » et « Devez-vous fréquemment avoir recours à de l'aide externe sur le sujet du cannabis? ». Pour les contraintes organisationnelles, on parle plus des procédures qui sont en place. Nous voulons donc mieux comprendre comment la situation était gérée par l'entreprise. Nous avons donc posé des questions telles que : « Comment décelez-vous les symptômes de facultés affaiblies? » et « Quelles sont les sanctions que votre entreprise donne en cas de travail sous facultés affaiblies? ». Finalement, pour les contraintes financières, il s'agit simplement de savoir si le contrôle et la surveillance du cannabis au travail ont entraîné des coûts supplémentaires pour l'entreprise depuis la légalisation et de faire la comparaison avec l'alcool. Cela permet de savoir si la légalisation du cannabis a eu un impact financier sur les entreprises.

La quatrième section du questionnaire s'intéresse aux défis vécus par l'entreprise, et est donc elle-même divisée en trois sous-sections : les défis passés, les défis présents et les défis futurs. Cette section du questionnaire a pour but de nous donner une meilleure vision des difficultés rencontrées tout au long de l'adaptation que ce soit lors de la légalisation, maintenant, ou même celles qu'ils prévoient avoir dans l'avenir. Ainsi, nous avons posé des questions sur les éléments qui d'après nous, pourraient être la source de difficultés particulières. Pour les défis passés, nous avons utilisé des questions telles que : « Avez-vous trouvé difficile l'ajustement à faire après la légalisation du cannabis? » et « Pensez-vous qu'il était raisonnable d'exiger des entreprises qu'ils mettent toutes ces mesures en place pour s'ajuster à la situation? ». Alors que pour les défis présents, il s'agit de questions en lien avec le fonctionnement actuel tel que : « Pensez-vous que le cadre légal

vous donne suffisamment de ressources pour s'occuper de cet enjeu? ». Finalement, pour les défis futurs, il est plus question de problèmes qui pourraient surgir ou de défis restant à gérer. Par exemple, nous avons demandé « Pensez-vous que le contrôle de la consommation de cannabis au travail présente des enjeux qui ne sont pas couverts par la loi? » et « Que diriez-vous est votre plus grand défi quant au contrôle de la consommation du cannabis au travail? ».

Aussi, afin de bien s'aligner avec le concept d'effectivité, les questions ont toutes été reliées avec une des trois catégories d'effets identifiés dans le cadre conceptuel. Autrement dit, les questions sont associées avec soit les effets concrets, les effets symboliques ou les effets non intentionnels selon l'information qu'elles permettent de recueillir. Cela a parmi de s'assurer que suffisamment d'éléments sont recueillis au courant des entrevues pour chacun des aspects de la notion d'effectivité retenus. Ainsi, pour les effets concrets, on parle de toutes les questions sur les comportements ou habitudes. Il s'agit des questions sur les mesures mises en place telles qu'une politique et des affiches. Il s'agit également des questions sur les coûts, sur les sanctions, sur les comportements permis lors des événements sociaux au travail, etc. Pour les effets symboliques, il s'agit de questions portant sur leur perception des événements et leur ressenti relater à la légalisation du cannabis. Par exemple, ont été posées des questions telles que : « Avez-vous trouvé difficile l'ajustement à faire après la légalisation du cannabis? » et « La consommation de cannabis est-elle une source d'inquiétude pour vous dans votre organisation ? ». Les questions portant sur les effets non intentionnels sont plus liées aux défis vécus et aux difficultés amenées par la légalisation du cannabis, mais aussi à la cohérence du cadre légal. Elles portent davantage sur le cadre légal et l'encadrement offert aux entreprises. Ainsi, on y compte des questions telles que : « Pensez-vous que le contrôle de la consommation de cannabis au travail présente des enjeux qui ne sont pas couverts par la loi? » et « Pensez-vous que le cadre légal vous donne suffisamment de ressources pour s'occuper de cet enjeu? ». De plus, il faut garder à l'esprit que les réponses aux questions peuvent comporter plusieurs éléments appartenant à plus d'une catégorie d'effets. De plus, les entrevues peuvent amener des informations qui n'avaient pas été incluses dans les questions, mais qui vont tout de même s'avérer pertinentes et aller enrichir une des catégories d'effets.

3.3.2.3 La réalisation de la collecte de données

Les entrevues ont eu lieu par vidéoconférence sur Teams entre décembre 2023 et mai 2024. La durée variait de 30 minutes à 1h15. Les participants ont été avisés de la durée approximative de l'entrevue afin « d'éviter d'être interrompu par des visites intempestives ou des coups de téléphone et de devoir précipiter les choses, faute de temps »³⁶⁷. Lorsque l'entrevue durait plus longtemps, nous avons vérifié auprès du participant que cela lui convenait, lui offrant la possibilité d'y mettre fin et de reprendre à un autre moment. Aussi, les entrevues ont été enregistrées avec le consentement des participants. Cela nous a permis d'être à l'écoute du participant et d'éviter toute distraction, améliorant ainsi la dynamique de l'entrevue³⁶⁸. Par la suite, les enregistrements ont été retranscrits au *verbatim*. Cela a été fait par moi-même seulement. Les noms et informations permettant d'identifier les participants ont été remplacés par des numéros ou retirés du texte. Un identifiant a été attribué à chaque entrevue pour remplacer le nom de la personne interviewer. Cet identifiant repose sur le niveau de risque de l'entreprise et l'ordre chronologique des entrevues. Par exemple, la première entrevue faite était avec une entreprise de niveau de risque faible et son identifiant est donc RF01.

Les entrevues sont toutes réalisées avec le même questionnaire, mais les questions sont parfois reformulées pour une meilleure compréhension et l'ordre des questions peut varier. Comme mentionné plus tôt, l'attitude du chercheur est importante pour le bon déroulement de la collecte de données. Ainsi, nous avons suivi les pratiques recommandées en exprimant des paroles de « relance »³⁶⁹ telles que : « vous l'avez mentionné plus tôt, mais est-ce que...? » ou « oui, en effet, c'est vrai que parfois... ». Nous nous sommes également assurée de laisser le temps au participant de répondre durant l'entrevue en laissant les silences s'installer lorsqu'il réfléchissait. Nous avons ainsi favorisé l'expression libre du participant, lui laissant le temps de rassembler ces idées et

³⁶⁷Campenhoudt, Luc Van, Jacques Marquet et Raymond Quivy (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 5^e éd., Paris, Éditions Dunod, p. 88

³⁶⁸Campenhoudt, Luc Van, Jacques Marquet et Raymond Quivy (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 5^e éd., Paris, Éditions Dunod, p. 89-90

³⁶⁹Campenhoudt, Luc Van, Jacques Marquet et Raymond Quivy (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 5^e éd., Paris, Éditions Dunod, p. 92

en lui souriant pour l'encourager³⁷⁰. Nous avons conclu les entrevues en demandant au participant s'il avait des questions ou des éléments à ajouter, et en le remerciant pour son temps.

De plus, tous les participants ont eu accès au questionnaire avant l'entrevue pour éviter toute surprise au niveau des questions et pour les mettre en confiance. Le questionnaire était envoyé en même temps que le formulaire de consentement, une fois que le participant avait accepté de participer à la présente étude.

3.3.3 La méthode d'analyse des données

Dans cette recherche, les données analysées sont les *verbatim* des entrevues effectuées sur le terrain. Ainsi, notre méthode d'analyse des données est simplement le codage des réponses contenues dans les *verbatim*. Pour ce faire, nous avons créé une structure de codage permettant de classer et regrouper les différentes réponses pour ensuite pouvoir plus facilement analyser et comparer les réponses. Celle-ci est décrite en détail dans la section suivante (3.3.3.1) et illustrée dans le tableau 3.1 ci-dessous.

3.3.3.1 La structure de codage

Pour créer la structure de notre codage, nous avons dégagé les éléments de réponse que nous trouvons intéressant pour notre étude. Nous les avons regroupés pour former les thèmes généraux des réponses. Cela nous donne quatre catégories : Identification du problème et ajustement (3.3.3.1.1), sentiments et perceptions des gestionnaires (3.3.3.1.2), outils (3.3.3.1.3) et finalement défis rencontrés (3.3.3.1.4).

3.3.3.1.1 Identification du problème et ajustement (Id)

La première catégorie regroupe les réponses qui permettent de voir l'état des choses au sein des entreprises. Cela inclut donc de savoir si la consommation de cannabis au travail est un problème courant pour l'entreprise, une source d'inquiétude (Id1). Mais, également, les éléments de réponses qui laissent entendre qu'il pourrait y avoir une mauvaise détection qui soit faite ou une détection qui n'est simplement pas faite (Id2). On y inclut également les éléments de réponses démontrant qu'il y aurait eu un manque de réflexion

³⁷⁰Campenhoudt, Luc Van, Jacques Marquet et Raymond Quivy (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 5^e éd., Paris, Éditions Dunod, p. 92

de la part des entreprises sur certains aspects de la consommation de cannabis (Id3). Finalement, cela comporte également les réponses expliquant les changements que la légalisation du cannabis a engendrés pour les entreprises et comment cela a été vécu (Id4).

3.3.3.1.2 Sentiments et perceptions des gestionnaires (SP)

La deuxième catégorie de réponse dans notre structure de codage porte sur les sentiments et perceptions des gestionnaires (SP). On y retrouve les éléments portant sur le sentiment de compétence (SP1), c'est-à-dire, toutes les réponses en exprimant une confiance dans la capacité des gestionnaires ou des superviseurs à déceler les facultés affaiblies dues au cannabis, mais aussi les réponses qui montrent au contraire que les gestionnaires ne se sentent pas aptes ou outillés pour gérer des situations reliées à la consommation de cannabis. Cette catégorie inclut également les réponses portant sur la perception de la consommation de cannabis des employés selon les gestionnaires ou employeurs (SP2). Entre autres, on y retrouve les réponses mentionnant que la consommation de cannabis est encore perçue comme étant tabou ou au contraire qu'elle est plus banalisée. On y retrouve aussi les réponses mentionnant que les gestionnaires croient que leurs employés ne consomment pas dû à des caractéristiques démographiques.

3.3.3.1.3 Moyens déployés pour contrer la consommation de cannabis au travail (MO)

La troisième catégorie de réponse concerne les moyens (MO) utilisés par les entreprises. Il s'agit d'une catégorie vaste qui porte sur beaucoup d'éléments de réponses. On y retrouve donc les éléments de réponses portant sur la responsabilité partagée (MO1), c'est-à-dire tout ce qui mentionne l'utilité de partager la responsabilité de détecter si quelqu'un a les facultés affaiblies au travers de l'ensemble des employés et de ce fait également utiliser la vigilance des collègues. On y retrouve aussi ce qui porte sur la sensibilisation qui est faite au sein des entreprises (MO2) que ce soit sous forme d'affiches, de rappels, ou de discussions. Bien évidemment, on y retrouve aussi toutes les réponses en lien avec la politique des entreprises sur les drogues et l'alcool (MO3). Cela regroupe plusieurs éléments comme le fait d'avoir une politique ou non, de l'avoir mis à jour ou non, de savoir si elle est bien complète, quel est son pouvoir, quelles sont les sanctions qui y sont mentionnées et quelle est son applicabilité sur le terrain. Sinon, la catégorie des outils dans notre structure de codage comporte également les réponses portant sur le financement et

les coûts venant du contrôle et de la surveillance de la consommation de cannabis au travail (MO4). On y retrouve aussi tout ce qui porte sur les ressources externes (MO5), que ce soit pour de l'aide occasionnelle, pour des tests de dépistage ou pour une mise à jour de la politique et des procédures. De plus, cette section contient les éléments de réponses portant sur le cadre légal (MO6). On parle ici de celles mentionnant des zones grises dans le cadre légal, de la difficulté ajoutée à la gestion de situation depuis la légalisation et de l'équilibre entre les obligations de l'employeur et les droits des employés. Ce dernier point cherche à savoir si, dans la réalité de l'employeur, cet équilibre est équitable et s'il est facile de composer avec. Pour ce qui concerne le cadre légal, il y est inclus les réponses sur la raisonnable des changements requis des entreprises après la légalisation, sur l'encadrement qu'il apporte et sur les ressources qu'il fournit aux entreprises. En outre, dans cette section de la structure de codage, sont comprises les réponses mentionnant le climat de travail (MO7) comme outil, c'est-à-dire comment le fait d'instaurer de bonnes relations avec les employés et un climat de confiance entre l'employeur et les employés facilite les interventions des gestionnaires. Finalement, dans notre structure de codage, la formation des gestionnaires (MO8) fait également partie des outils déployés par les entreprises.

3.3.3.1.4 Défis rencontrés (Dé)

La dernière section de la structure de codage concerne les défis rencontrés (Dé). Elle contient entre autres les éléments de réponses mentionnant les difficultés associées à la détection des symptômes de consommation de cannabis (Dé1). Ainsi, on y retrouve les informations sur différents facteurs ayant un impact tel que le contact direct entre les gestionnaires et les employés, les causes multiples possibles des symptômes, la difficulté à reconnaître les symptômes et l'existence de différent mode de consommation du cannabis. Nous avons inclus dans cette section les éléments de réponses en lien avec la difficulté à contrôler la consommation de cannabis des employés (Dé2). On y parle donc des événements sociaux de travail, du droit à la vie privée des employés, du pouvoir des entreprises à faible risque et de l'impact du télétravail et du temps de disponibilité.

Tableau 3.1 - Structure de codage

| Catégorie | Sous-catégorie | Code |
|--|--|------|
| Identification du problème et ajustement | Situation actuelle : <ul style="list-style-type: none"> • Problème courant ou non • Source d'inquiétude | Id1 |
| | Mauvaise détection du problème | Id2 |
| | Manque de réflexion sur certains aspects | Id3 |
| | Changements faits par les entreprises après la légalisation du cannabis | Id4 |
| Sentiments et perceptions des gestionnaires | Sentiment de compétence des gestionnaires | SP1 |
| | Perception du cannabis par les employés : <ul style="list-style-type: none"> • Tabou • Banalisation de la consommation | SP2 |
| Moyens déployés par les entreprises | Responsabilité partagée | MO1 |
| | Sensibilisation | MO2 |
| | Politique d'entreprise sur l'alcool et les drogues | MO3 |
| | Financement et coûts | MO4 |
| | Ressources externes | MO5 |
| | Cadre légal | MO6 |
| | Climat de travail | MO7 |
| | Formation des gestionnaires | MO8 |
| Défis rencontrés par les entreprises | Difficulté de la détection des symptômes | Dé1 |
| | Difficulté à contrôler la consommation des employés | Dé2 |

3.4 Les conditions d'éthique

Tout d'abord, étant donné que la collecte de donnée s'est faite auprès d'êtres humains, la collecte a été réalisée en respectant les conditions éthiques et d'intégrité en recherche. Ainsi, il fallait vérifier si les informations recueillies étaient des données sensibles et pouvaient nuire aux participants. Le sujet portant sur la consommation de cannabis au sein des entreprises et aux pratiques internes de celle-ci, l'information recueillie pouvait à priori porter préjudice à l'image professionnelle de l'entreprise. De plus, dans ce genre d'étude, il est habituel de garantir la confidentialité des informations requises. Dans le cas présent, il a également été garanti l'anonymat aux participants autant pour eux-mêmes que pour l'entreprise qui les emploie. Ainsi, seule la personne qui réalisait l'entrevue connaissait l'identité des participants et la transcription des entrevues a été anonymisée lors de la rédaction. Aussi, pour que la recherche soit approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de HEC Montréal (CER), d'autres procédures ont été mises en place. En effet, il a fallu s'assurer du consentement des participants et pour ce faire, avant l'entrevue, la signature d'un formulaire de consentement. Celui-ci mentionne que la participation est sur une base volontaire et qu'ils peuvent se retirer en tout temps. Est également stipulé le caractère confidentiel des données enregistrées audio réalisées lors de l'entrevue. De plus, nous avons été très transparente sur l'objectif de la recherche et le sujet qui nous intéressait.

Voilà qui conclut la description de la méthode employée pour cette recherche à savoir la collecte de données et la codification de celles-ci en quatre groupes d'informations : L'identification du problème et l'ajustement (Id), les sentiments et perceptions des gestionnaires (SP), les moyens déployés pour contrer la consommation de cannabis au travail (MO), et les défis rencontrés (Dé). Dans le prochain chapitre, nous présenterons les résultats obtenus de l'analyse jurisprudentielle et ceux obtenus des entrevues avec la structure de codage que l'on vient de décrire.

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le présent chapitre sert à donner une vue d'ensemble sur les données utilisées dans l'étude. Ainsi, dans la première section les données obtenues de l'analyse de la jurisprudence seront décrites (4.1). Ensuite, celles recueillies à partir des entrevues seront présentées (4.2).

4.1 La présentation de l'analyse jurisprudentielle

La grille d'analyse comptabilise vingt-quatre cas de décisions de jurisprudence portant sur un grief s'opposant à une sanction ou un congédiement en lien avec le cannabis. Notre échantillon est composé de onze cas datant d'avant la légalisation du cannabis et de treize datant d'après la légalisation. Il est important de mentionner la limite majeure lorsque l'on compare la jurisprudence avant et après la légalisation. En effet, étant donnée la multitude de facteurs impactant la création et la poursuite d'un grief, on ne peut pas tirer de conclusion avec certitude en faisant cette comparaison d'avant et après. Il faut donc prendre nos résultats avec précautions. Autrement, cette section sert à offrir une vue d'ensemble sur la jurisprudence à partir de notre échantillon. Elle a également pour but de permettre au lecteur de mieux comprendre le raisonnement et le processus menant à la décision rendue par les juges/arbitres. Ainsi, notre analyse de la jurisprudence est concentrée uniquement sur les éléments retenus par les juges/arbitres, et non ceux des parties. Nous commencerons donc par présenter notre échantillon à l'aide de certaines caractéristiques générales des cas (4.1.1). Ensuite, nous parlerons des facteurs principaux servant de fondement à la décision du décideur (4.1.2), il s'agit souvent de sources de droit. Finalement, il sera expliqué les différents facteurs contextuels également pris en compte dans la décision et que l'on retrouve dans notre échantillon (4.1.3).

4.1.1 *Les caractéristiques des cas*

Avant même de s'intéresser aux différents éléments qui constituent le raisonnement des décideurs dans la jurisprudence, il est pertinent de prendre le temps de regarder certaines caractéristiques plus générales des cas. Ainsi, nous regarderons d'abord les différents types de décideurs contenus dans notre échantillon (4.1.1.1). Puis, nous nous intéresserons aux différences entre les cas selon les différents types de reproches (4.1.1.2). Ensuite, ce sont les différents contextes de découvertes du manquement qui seront examinés (4.1.1.3).

Autrement dit, quelles sont les différences entre les cas selon le type de situation ayant mené à la sanction. Finalement, nous ferons des observations plus générales sur la différence entre les cas de griefs accueillis et ceux rejetés (4.1.1.4).

4.1.1.1 Le type de décideurs

Ces décisions ont été rendues par différents types de décideurs (arbitre, Tribunal administratif du travail, etc.). Quinze des décisions totales sont des sentences arbitrales de travail relevant du provincial (QC SAT), quatre sont des sentences arbitrales de travail relevant du fédéral (CA SA), un des cas relève du *Labour Arbitration Awards* (CA LA) et quatre des décisions ont été rendues par le Tribunal administratif du travail (QC TAT). De prime abord, aucune différence significative a été observée selon le type de décideur, mais notre échantillon étant relativement petit, il est difficile de réellement faire une comparaison élaborée. En effet, plus de la moitié de notre échantillon relève d'un seul type de décideur, des sentences arbitrales relevant du provincial. Le tableau 4.1 ci-dessous compare la législation provinciale et celle fédérales concernant les facultés affaiblies au travail.

Tableau 4.1 - Comparaison des lois provinciales et fédérales concernant les facultés affaiblies au travail

| | <i>Code canadien du travail</i> | <i>Loi sur la santé et sécurité</i> |
|----------------------------------|---|---|
| Obligation de l'employeur | Article 124 « L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail. » | Article 51.2 « 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 psychique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de 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. » |

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| Obligation de l'employé | Article 126 (1) g) « de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès » | Article 49.1 « Le travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de 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. » |
| | | |

4.1.1.2 Le type de reproche

Dix cas sont en lien avec un reproche de facultés affaiblies, huit sont pour consommation de cannabis et six concernent la possession et/ou le trafic de cannabis au travail. Pour les facultés affaiblies, ce sont les cas où l'employé aurait consommé pendant ses heures de travail, sa pause ou en temps de disponibilité, faisant ainsi qu'il aurait par la suite travaillé avec des facultés affaiblies. Pour les cas de consommation de cannabis, il s'agit principalement des cas où l'employé a testé positif à un test de dépistage aléatoire sans qu'on sache s'il a consommé au travail. Ceux-ci sont aussi principalement en lien avec une entente de dernière chance/d'accommodement. Il s'agit donc d'une allégation de consommation plus générale. Lorsque l'on regarde le nombre de cas rejetés selon le type de reproche, on remarque une différence. Effectivement, les cas de possession/trafics sont rejetés la moitié du temps, pour les facultés affaiblies il s'agit de 45% des cas et pour les cas de consommation ça descend à 29%. Pour les cas de possession et trafics, il y a deux aspects qui rentrent en ligne de compte pour expliquer ce pourcentage. Premièrement, ils comportent des éléments de preuve tangible qui sont plus faciles à prouver. Deuxièmement, les cas accueillis font souvent l'objet d'une substitution de sanction. En effet, même si c'est prouvé, ce n'est pas un reproche aussi grave que les deux autres puisque ça ne met pas à risque la santé et la sécurité en tant que telles. Sinon, pour les reproches de facultés affaiblies et de consommation de cannabis, il n'est pas surprenant que peu de cas soient rejetés vu la difficulté que ça représente de prouver la faute.

Effectivement, un test de dépistage ne suffisant pas, il faut que l'employeur ait une démarche plus élaborée, et ce même après qu'un accident soit survenu. Sinon, il est également intéressant de remarquer que le nombre de cas de facultés affaiblies a doublé depuis la légalisation du cannabis alors que ceux pour possession/trafic de cannabis ont diminué de moitié. Cela est compréhensible étant donné que la possession n'est plus illégale, les employeurs doivent moins sanctionner les employés pour ça. L'augmentation des cas de facultés affaiblies amène un plus grand questionnement. Par exemple, il est possible que cela soit dû à un changement de mentalité chez les employés tel qu'une impression d'une plus grande liberté de consommation ou simplement une consommation plus répandue.

4.1.1.3 Le contexte de découverte

Aussi, les cas présentent différents contextes d'infraction en lien avec le cannabis. Ainsi, onze des cas ont un événement fortuit, par exemple un dépistage aléatoire, un test de dépistage à la suite d'un accident, ou une question d'être « au bon endroit, au bon moment » pour l'employeur, comme source de découverte du manquement. Sept cas ont pour source des témoins ou des rumeurs et seulement six cas découlent des observations patronales. Lorsque l'on compare la proportion de griefs rejetés selon le contexte de découverte, il apparaît clairement que les observations patronales et les rumeurs et/ou les témoins mènent plus souvent à un grief rejeté, respectivement 66% du temps et 60%. Le contexte fortuit mène lui, rarement à un grief rejeté, seulement 20% des cas. Nous en déduisons que les observations d'événements ou de symptômes faites directement par la partie patronale sont la source de découverte la plus fiable pour appuyer une démarche. Et il n'est pas recommandé aux employeurs de se baser sur une découverte par « hasard », à moins d'avoir d'autres preuves pour venir appuyer la démarche par la suite.

4.1.1.4 Le type de décision

Le nombre grief rejeté par un juge a légèrement diminué à la suite de la légalisation du cannabis, passant de 45% des cas à moins de 40%. Cela pourrait être dû au fait qu'étant donné que la consommation et la possession de cannabis ne constituent plus des crimes en soi, les griefs soient moins facilement rejetés. En effet, il ne s'agit plus d'actes criminels et cela concerne désormais des droits individuels, bien que l'usage au travail puisse être

interdit. Bien évidemment, d'autres facteurs entrent en ligne de compte pour influencer les décisions. Nous avons aussi comparé la proportion de cas ayant un grief rejeté avant la légalisation du cannabis et après celle-ci. Nous avons ainsi remarqué une légère différence, le taux de grief rejeté par le tribunal est passé d'environ 45% à 38% après la légalisation. Cette différence, bien que moindre reste intéressante. Effectivement, il se pourrait que cela soit, encore une fois, dû au fait que la consommation de cannabis n'est plus un acte illégal, mais simplement une action banale relevant de la sphère de vie privée des gens. Et donc, les décideurs sur de tels cas se montreraient plus stricts dans leur évaluation des démarches et des actions posées par les employeurs à cet effet. De plus, comme il apparaît clairement, les griefs contestant une sanction en lien avec le cannabis au travail sont plus souvent accueillis par les juges et les arbitres qu'ils ne sont rejetés, et cela est vrai autant avant qu'après la légalisation du cannabis. Bien sûr, cela est attribuable à plusieurs éléments. Dans certains cas, c'est relié à un manque de rigueur et/ou de cohérence dans la démarche de l'employeur, dans d'autres, à l'insuffisance de preuve pour soutenir l'accusation de consommation de cannabis. Par exemple, hormis dans le cadre d'une entente de dernière chance, un test de dépistage positif, ou la présence d'une odeur de cannabis, ne sont pas à eux seuls des preuves suffisantes. Aussi, certains griefs ont été accueillis parce que les actions des employeurs ont été jugées comme étant déraisonnables en brimant trop les droits et libertés de l'employé.

4.1.2 Les sources de droit mobilisées lors des litiges

Il nous apparaît intéressant d'examiner les sources de droit mobilisées lors des litiges relativement à la consommation de cannabis en lien avec le travail, que ce soit dans le cadre de décisions administratives ou disciplinaires. Autrement dit, nous nous sommes demandée quelles sources de droit et quelles règles ont été mobilisées pour résoudre le litige. Nous allons successivement les examiner, en ordre d'importance. Nous regarderons d'abord la présence du volet de santé et sécurité (4.1.2.1). Puis, nous examinerons le recours à la Charte québécoise (4.1.2.2), et la violation par l'employé de la politique interne (4.1.2.3) ou d'une entente avec l'employeur (4.1.2.4). Finalement, nous nous attarderons au recours à certaines dispositions du Code civil (4.1.2.4).

4.1.2.1 Le volet santé et sécurité

Le premier élément examiné est l’invocation des dispositions de la LSST ou du *Code canadien du travail*³⁷¹ (partie II). Il s’agit des dispositions générales relatives à la santé et sécurité au travail, sans référence précise à une loi ou une norme légale. Parmi les 24 cas étudiés³⁷², 15 d’entre eux les mentionnent, six datant d’avant la légalisation du cannabis et huit après la légalisation. Il apparaît donc que l’aspect de santé et sécurité est largement mobilisé. Donc, il demeure l’argument le plus utilisé. De plus, souvent, le fait d’avoir mis en danger la santé et sécurité des autres ainsi que de soi-même constitue un facteur aggravant pour l’employé. Dans la même lignée, nous avons remarqué que pour quatre des 19 cas³⁷³ le juge/arbitre a pris en compte une norme précise en santé et sécurité, c’est-à-dire qu’il a cité un article de loi précis. Les articles de loi mentionnés sont, entre autres : l’article 49 de la *LSST*³⁷⁴ et l’article 51 de la *LSST*³⁷⁵ (voir Tableau 4.1). Il est certes surprenant que la *LSST* ne soient pas plus souvent citées.

4.1.2.2 La Charte québécoise

Nos résultats révèlent que la Charte québécoise est presque aussi souvent mobilisée que les dispositions en matière de SST, c’est-à-dire dans neuf cas sur 19³⁷⁶. Ces deux aspects sont mentionnés conjointement, l’un s’opposant à l’autre. Autrement dit, la Charte est invoquée comme contre-argument pour les mesures prises à l’encontre de l’employé sur le fondement du respect de la santé et sécurité. Dans certains cas, la Charte québécoise sert de point central au raisonnement quand il n’y a pas de réelle préoccupation de santé et sécurité au travail. Ainsi, le droit à l’intégrité, à la dignité de la personne et au respect de la vie privée³⁷⁷ a été mentionné dans deux des 19 cas provinciaux par le juge/arbitre.

³⁷¹ *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2. Récupéré de <https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/section-125.html>

³⁷² Jurisprudence fédérale et celle provinciale

³⁷³ Jurisprudence provinciale

³⁷⁴ *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 49. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

³⁷⁵ *Loi sur la santé et sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 51. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

³⁷⁶ Jurisprudence provinciale

³⁷⁷ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 1. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>; *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 4. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>;

L'obligation d'accommodement³⁷⁸ apparaît dans cinq cas. Il y a également deux cas dans lesquels est invoquée l'interdiction de discriminer durant l'emploi d'un individu³⁷⁹. L'interdiction de discriminer pour une infraction criminelle qui n'a pas de lien avec l'emploi³⁸⁰ est évoqué dans deux autres cas. Nous n'avons pas remarqué de différence significative entre avant et après la légalisation du cannabis. Toutefois, la taille de notre échantillon rend difficile d'en tirer réellement des conclusions. Il ressort tout de même de tout ça que les droits et libertés des individus sont souvent au cœur du raisonnement pour juger des cas de consommation de cannabis. Surtout lorsque l'on parle des tests de dépistage. En effet, la Charte québécoise a été mobilisée dans 60% des cas où l'employeur avait soumis l'employé à un test de dépistage au cannabis.

4.1.2.3 Le non-respect d'une politique interne

Comme mentionné plus tôt, le souci de la santé et sécurité des employés est un facteur pris en compte par le décideur, mais bien souvent c'est le non-respect d'une politique interne qui est le premier reproche fait à l'employé. Il s'agit majoritairement de l'argument au centre de la décision du juge et l'aspect de santé et sécurité vient plutôt agir comme un argument de support pour ce raisonnement. Ainsi, il s'agit de 17 cas sur 24³⁸¹ où le juge a reproché à l'employé d'avoir contrevenu à la politique d'entreprise sur les drogues et l'alcool, dont 14 sont des cas d'entreprises syndiqués. Le reproche de non-respect d'une politique interne est plus présent dans les cas étudiés depuis la légalisation du cannabis, passant de 54% des cas à 85%. Il est à noter que lorsque nous mentionnons « une politique interne » cela inclut les politiques portant sur l'alcool et les drogues, mais également tout code de conduite propre à une entreprise et mentionnant la consommation de drogues et d'alcool. Ces chiffres s'expliquent-ils par l'existence plus fréquente d'entreprises qui ont une politique sur les drogues et l'alcool depuis la légalisation? La réponse est non. En

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12, art. 5. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

³⁷⁸Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12, art. 10. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

³⁷⁹Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12, art. 16. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

³⁸⁰Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12, art. 18.2 Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

³⁸¹ Jurisprudence provinciale et fédérale

effet, notre échantillon révèle qu'une proportion équivalente d'entreprises disposent d'une telle politique avant et après la légalisation du cannabis (passant de 72% des entreprises à 76%).

4.1.2.4 Le non-respect d'une entente

Dans la même lignée de pensée, un autre reproche fait aux employés est le non-respect d'une entente de dernière chance ou d'accommodement. Ce sont quatre cas sur les 24 de notre échantillon. Une entente de dernière chance est « une forme de transaction qui a pour objet d'éviter un congédiement et, le cas échéant, un grief ou une procédure judiciaire y faisant suite, en prévoyant le maintien en poste ou la réintégration de l'employé à certaines conditions »³⁸². Dans un des cas étudiés, il s'agit de ce qui est appelé un « protocole d'encadrement ». Nous avons remarqué, ici aussi, une différence dans la proportion des cas ayant ce reproche avant et après la légalisation, passant de 27% des cas à moins de 1%. Cela pourrait être dû à la taille de notre échantillon. Cependant, comme mentionnée plus tôt, la tendance inverse a été observée pour le non-respect d'une politique interne. Comme le reproche de non-respect d'une politique interne et celui de non-respect d'une entente ne sont pas utilisés ensemble, cela expliquerait que lorsque la fréquence d'utilisation d'un augmente, celle de l'autre diminue. Les cas portant sur le non-respect d'une entente comportent souvent l'obligation d'accommodement de l'employeur. Dans ces cas-là, les juges et arbitres exigent de l'employeur qu'il fasse la démonstration de son obligation d'accommodement jusqu'à la contrainte excessive. Dans les cas étudiés, celle-ci n'était pas atteinte. Ainsi, les juges poussaient les employeurs à aller plus loin encore qu'il ne l'avait fait pour accommoder l'employé. D'ailleurs, les quatre cas portant sur le non-respect d'une entente contractuelle ont été accueillis.

4.1.2.5 Le Code civil du Québec

L'article 2088 du *Code civil du Québec*³⁸³ est mentionné dans plusieurs décisions à l'encontre de l'employé pour manquement à son obligation de fournir une prestation de travail de façon sécuritaire. En effet, cet article de loi est mobilisé de cette façon par le

³⁸² *Unifor, section locale 174 c. Cascades Groupe Papiers Fins inc., division Rolland*, 2015 QCCA 1904, paragr.49. Récupéré de : <https://canlii.ca/t/gm545>

³⁸³ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2088. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/CCQ-1991>

décideur dans quatre des cas provinciaux analysés de l'échantillon. Seule la moitié de ces cas ont été rejetés. La mobilisation de cette disposition spécifique n'a pas connu de variation avant et après la légalisation du cannabis.

L'article 2088 du Code civil est aussi soulevé pour invoquer la rupture du lien de confiance entre l'employé et l'employeur. Effectivement, cet article édicte que « le salarié [...] doit agir avec loyauté et honnêteté »³⁸⁴. Ainsi, dans notre échantillon, ce sont cinq cas qui invoquent le bris du lien de confiance. Il est à noter que cela inclut les cas où le juge a mentionné que ce lien n'avait pas été brisé et que la réinsertion de l'employé au travail était donc possible. L'état de ce lien de confiance peut affecter la décision du juge quant à la raisonnable de la sanction. Par exemple, s'il est brisé, il apparaît plus raisonnable que l'employé soit congédié et non simplement suspendu. L'inverse est aussi vrai. En revanche, il en va différemment lorsque l'employé est laissé sans surveillance au travail. Dans un tel cas, le fait d'avoir commis une faute alors que l'employeur accorde sa confiance audit employé du fait de son autonomie, le lien de confiance sera irrémédiablement brisé. Il en est de même si l'employé refuse d'admettre sa faute malgré des preuves accablantes. Nous avons remarqué que cet aspect de lien de confiance est davantage utilisé depuis la légalisation du cannabis passant d'un seuls à quatre cas de jurisprudence. Sur l'ensemble de l'échantillon, cette source de droit a été mobilisée dans seulement huit cas sur 19³⁸⁵. Point à noter, dans presque tous les cas, l'article 2088 est invoqué par le juge en le conjuguant une norme en matière de santé et sécurité ou avec la Charte québécoise.

4.1.3 Les facteurs contextuels³⁸⁶

Nous nous sommes ensuite intéressés davantage aux facteurs contextuels pris en considération par le décideur dans son raisonnement. Quatre facteurs ont ainsi été dégagés. Le plus important d'entre eux est lorsque l'on parle de santé et sécurité: les facteurs de risque (4.1.3.1). Par la suite, notre regard s'est tourné vers l'impact de la présence d'un syndicat (4.1.3.2). Puis nous nous sommes intéressée au dossier disciplinaire de l'employé

³⁸⁴ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2088. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/CCQ-1991>

³⁸⁵ Jurisprudence provinciale

³⁸⁶ Concernent les cas de jurisprudence provinciale et fédérale

(4.1.3.3). Finalement, la présence d'une politique d'entreprise sur les drogues a été examinée (4.1.3.4), ce qui représente un autre facteur important retenu par le juge dans les cas de manquement en lien avec le cannabis au travail.

4.1.3.1 Le facteur de risque

Notre échantillon comporte des entreprises avec différents niveaux de risque en regard de leur secteur d'activité ou en raison du poste occupé par le plaignant. On y retrouve donc quatre cas à risque faible, dix à risque moyen et dix à risque élevé. Nous avons d'abord regardé si le secteur d'activité de l'entreprise était un élément pris en compte dans les décisions juridiques. En effet, le type d'activité d'une entreprise peut représenter un facteur de risque supplémentaire; par exemple, une entreprise minière comparativement à une banque. Il s'agit de 7 des 24 cas où cela est mentionné et pris en compte par le décideur. Ce sont des cas où le volet santé et sécurité était justement présent dans le raisonnement du décideur. Nous n'avons pas remarqué de différence avant et après la légalisation du cannabis, le nombre d'utilisation de ce facteur par le décideur est relativement le même pour les deux périodes.

L'autre facteur de risque pris en compte par les décideurs concerne le poste de travail du plaignant et le niveau de risque associé à celui-ci. En effet, il est possible d'occuper un poste à risque élevé au sein d'une entreprise à faible niveau de risque. Le contraire est également possible, par exemple, pour quelqu'un travaillant à la réception ou comme adjoint administratif dans une usine. Alors, il peut être important de s'attarder au poste qu'un employé occupe pour évaluer le niveau de risque. Il y a neuf cas dans lesquels le niveau de risque associé au poste a spécifiquement été mentionné par le juge. Aussi, lorsque l'on compare les décisions rendues avant la légalisation du cannabis et celle d'après, nous avons remarqué que ce facteur de risque est deux fois plus souvent invoqué depuis la légalisation du cannabis. Il semblerait donc que ce soit un élément davantage pris en compte et utilisé de nos jours. En tout, les facteurs de risques sont spécifiés dans 14 des 24 cas. Parfois un seul des deux facteurs de risque est utilisé et parfois ce sont les deux ensembles. Ils sont donc largement utilisés. Cela semble logique puisqu'il s'agit des deux éléments permettant d'évaluer la présence d'une menace possible pour la santé et sécurité des employés. Il est donc cohérent que les décideurs mobilisant le volet SST dans

leur raisonnement prennent également le temps d'évaluer les risques de santé et sécurité associés à l'entreprise et/ou au poste du plaignant. Aussi, un niveau de risque élevé ou moyen, autant pour le poste ou l'entreprise, représente un facteur aggravant. Cela est simplement dû au fait que les risques en santé et sécurité sont plus importants dans de telles situations. De plus, en examinant les différents cas de notre analyse, nous avons remarqué qu'une plus grande proportion des cas avec un niveau de risque élevé ont vu leur grief rejeté comparativement à ceux avec un risque faible qui ont tous été accueillis. En effet, seulement 30% des cas à risque élevé de notre échantillon ont été accueillis, et cela en incluant tous les griefs étudiés peu importe le type de sanction (disciplinaire, administratif, congédiement,). Alors que c'est 70% pour ceux de risque moyen et 100% pour ceux de risque faible. Cela semble indiquer que plus le niveau de risque est élevé et plus les juges/arbitres vont se montrer sévères envers les employés. Inversement, quand le niveau de risque pour la santé et sécurité est bas, les décideurs sont très peu enclins à donner raison à l'employeur. Finalement, nous avons comparé les cas ayant vu leur grief être accueilli avant et après la légalisation du cannabis en faisant la distinction selon le niveau de risque. Tous nos cas datant d'avant la légalisation ayant un niveau de risque élevé et portant sur un congédiement ont vu leur grief être rejeté alors qu'après la légalisation c'est devenu 40% des cas. Ainsi, il se peut que depuis la légalisation, les décideurs se montrent moins sévères à l'encontre des employés ayant un niveau de risque élevé et soient plus tempérés dans leur raisonnement, étant donné que ce n'est pas une activité illégale en dehors du travail. Alors qu'auparavant cela était possiblement vu d'un œil plus noir et le jugement était plus systématique. Par conséquent, même quand le niveau de risque pour les employés est élevé, l'employeur doit s'assurer d'être impeccable dans sa démarche et il doit également s'assurer de ne pas sauter aux conclusions hâtivement. Au vu de ce constat, il semble important pour l'employeur d'avoir suffisamment de preuves convaincantes pour pouvoir intervenir, même si leur souci pour la santé et la sécurité des employés les poussent parfois à agir de façon expéditive. De plus, nous avons aussi remarqué une augmentation des griefs accueillis pour les cas ayant un risque moyen portant sur le congédiement d'un employé, passant de 50% des cas à 80%. Le décideur serait donc davantage porté à donner raison à l'employé qu'il ne l'était avant la légalisation du cannabis lorsque le grief concerne un congédiement. Autrement dit, depuis

la légalisation, il semble que les décideurs sont plus indulgents envers l'employé. Cela peut-il s'expliquer par la légalisation de la consommation de cannabis et la protection de la vie privée des employés? Nous n'en avons aucune certitude. Toutefois ces facteurs apportent un début d'explication plausible qu'il nous faut compléter avec d'autres facteurs externes.

4.1.3.2 Le milieu syndiqué ou non

La présence d'un syndicat au sein de l'entreprise a-t-elle une incidence sur l'issue des litiges? Dans notre échantillon, 19 des 24 entreprises sont syndiquées. En comparant les cas syndiqués et non syndiqués, environ 50% des cas syndiqués ont vu leur grief être accueilli, tandis que ce pourcentage s'élève à 80% des cas en contexte non syndiqué. Un tel résultat, contre-intuitif, laisse à penser que la présence d'un syndicat et d'une convention collective a un impact sur l'analyse des situations, et seraient favorables à l'employeur. L'explication se trouve dans le fait que le décideur en contexte syndiqué se réfère à la convention collective pour évaluer si les actions prises par l'employeur sont raisonnables et pour s'assurer qu'elles respectent bien ce qui y est prévu. Autrement dit, la présence d'une convention collective guide souvent le juge dans sa démarche d'analyse. Il doit prendre en compte les sanctions qui y sont prévues, les règlements qui y sont inscrits et les pouvoirs reconnus à l'employeur par celle-ci. Aussi, la syndicalisation apporte souvent des lignes de conduite plus précises lors de l'application de sanction par l'employeur et un encadrement plus rigide dans l'enquête avant la sanction, ce qui jouerait en faveur de l'employeur lorsqu'un tribunal analyse la démarche de celui-ci. Ainsi, la convention collective de l'entreprise est utilisée dans le raisonnement du décideur pour 16 des 24 cas étudiés³⁸⁷. Il s'agit donc d'un élément largement pris en compte par les décideurs. Dans certains des cas, bien que l'entreprise soit syndiquée, le juge/arbitre n'a pas mentionné la convention collective dans son analyse, car il s'est plutôt basé sur une entente de dernière chance ou d'accommodement. Aussi, il est important de rappeler que les arbitres sont appelés à trancher toute mésentente ce qui va bien au-delà de la fin d'emploi. Cela explique en partie pourquoi notre échantillon contient plus de cas d'arbitrage dans la jurisprudence. En outre, les syndicats sont tenus à une obligation de

³⁸⁷ Jurisprudence fédérale et provinciale

représentation juste et loyale en vertu de l'article 47.2 du *Code du travail* laquelle peut induire une certaine pression à l'endroit des syndicats pour saisir l'arbitre. Ce point est à prendre en considération pour nuancer nos résultats.

Par ailleurs, en comparant avant et après la légalisation du cannabis, il en ressort une différence pour les entreprises non syndiquées. Effectivement, tous les cas non syndiqués datant d'après la légalisation que nous avons analysés ont été accueillis, alors que ce n'était que la moitié des cas avant la légalisation du cannabis. Ce qui laisse à penser que les juges sont plus sévères envers l'employeur d'entreprises non syndiquées depuis que le cannabis a été décriminalisé.

4.1.3.3 Le dossier disciplinaire

Le dossier disciplinaire de l'employé est analysé par le décideur pour évaluer la gradation des sanctions et la proportionnalité de la sanction selon la faute. Naturellement la présence d'un dossier disciplinaire vierge représente un facteur atténuant alors qu'un historique de sanctions est un facteur aggravant. Dans onze des 24 cas, la mention du dossier disciplinaire de l'employé est invoquée. Depuis la légalisation du cannabis, le nombre de fois où le dossier disciplinaire de l'employé est mentionné a doublé. Cela peut s'expliquer par le fait qu'étant donné que la consommation de cannabis ne constitue plus un crime, il s'agit d'une faute moins grave en soi. Cela demande donc maintenant d'examiner plus souvent le dossier disciplinaire et d'éviter d'aller à la sanction la plus lourde directement.

4.1.3.4 L'existence d'une politique

Finalement, le dernier facteur contextuel examiné est la présence d'une politique d'entreprise sur l'alcool et les drogues au travail. L'existence d'une telle politique au sein de l'entreprise, lorsqu'elle est connue des employés, représente un facteur aggravant pour l'employé pris en compte dans la décision. Cependant, l'inverse est également vrai. L'absence d'une telle politique ou la méconnaissance de celle-ci par les employés est un argument qui joue en faveur de l'employé. Bien qu'une politique à elle seule ne justifie pas nécessairement les actions de l'employeur comme le fait d'imposer des tests de dépistage, cela reste un facteur pris en compte lors du raisonnement du juge. Ainsi, dans 16 des 24 cas, cela a été mentionné par le juge comme étant un facteur. Parmi notre échantillon, 18 entreprises ont une politique sur l'alcool et les drogues. Il en ressort donc

l'importance pour un employeur de se munir d'un tel outil. D'ailleurs, sur les 18 cas d'entreprises ayant une politique, la moitié ont vu le grief relatif à la consommation de cannabis des employés être rejeté. Alors que pour les entreprises sans politique, il s'agit de moins de 20% dont le grief a été rejeté. Il est également intéressant de regarder les griefs rejetés pour les entreprises avec une politique sur les drogues en comparant avant et après la légalisation du cannabis. Ce pourcentage est passé de 62% à 40%. Cela laisse entendre que bien que la politique reste importante, il ne s'agit plus d'un outil aussi fort qu'auparavant. La légalisation du cannabis lui aurait donc fait perdre de son poids juridique. Nous avons constaté peu de différences entre avant et après légalisation du cannabis en ce qui concerne le nombre d'entreprises ayant une politique sur les drogues. Nous nous attendions pourtant à ce que ce nombre augmente à la suite de la légalisation du cannabis. Mais cela montre simplement que même avant la légalisation du cannabis une telle politique était importante à mettre en place et que cela est bien compris des entreprises en général.

En résumé, deux caractéristiques des cas qui jouent en faveur de l'employé sont lorsqu'il y a une infraction de consommation de cannabis, souvent des cas avec une entente contractuelle, et lorsque le contexte de découverte de l'infraction est fortuit. D'un autre côté, certains facteurs contribuent à augmenter les chances qu'un grief soit rejeté tels qu'un niveau de risque plus élevé, la présence d'un syndicat et l'existence d'une politique interne. Par ailleurs, il y a une moins grande proportion de griefs rejetés relatif au cannabis au travail depuis la légalisation de celui-ci. Aussi, comme on pouvait s'y attendre, les sources de droit les plus mobilisées sont le volet SST et la Charte québécoise. Ainsi, nous avons réussi à dégager les facteurs importants concernant les cas de consommation de cannabis au travail dans la jurisprudence. Néanmoins, la question se pose à savoir si ce sont des éléments que l'on retrouve dans la réalité des gestionnaires. En effet, quand est-il de l'expérience des gestionnaires? Au vu des résultats qui montrent peu de changements dans la jurisprudence depuis la légalisation du cannabis, nous utilisons notre analyse jurisprudentielle pour confronter les pratiques organisationnelles et non pour faire une discussion critique sur la jurisprudence. D'ailleurs, dans la prochaine section, nous présenterons les données recueillies sur le terrain pour déterminer si ce que nous observons dans la jurisprudence se reflète dans le quotidien des gestionnaires.

Nous avons comme **proposition 4 que** : L'avènement de la légalisation du cannabis a modifié la façon dont les juges décident de cas relativement aux questions de cannabis et de droit du travail. Comme mentionné, peu de différences ont été observées dans la jurisprudence depuis la légalisation du cannabis. **Notre proposition 4 n'a pas été confirmée.**

Tableau 4.2 - Comparaison des cas prélégalisation et post-légalisation du cannabis

| | Prélégalisation (2012-2018) | Post-légalisation (2018-2023) |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Nombre de cas de jurisprudence³⁸⁸ | 11 | 13 |
| Griefs rejetés | 5 | 5 |
| Caractéristiques des l'entreprises | | |
| Risque faible | 3 | 1 |
| Risque moyen | 4 | 6 |
| Risque élevé | 4 | 6 |
| Entreprises avec une politique | 8 | 10 |
| Milieu syndiqué | 9 | 10 |
| Sanctions | | |
| Congédiements | 10 | 11 |
| Mesures disciplinaires et/ou administratives | 0 | 2 |
| Lien avec le cannabis | | |
| Facultés affaiblies | 3 | 8 |
| Consommation | 4 | 3 |
| Trafic et/ou possession de cannabis | 4 | 2 |
| Contexte | | |
| Événement fortuit | 6 | 5 |
| Événement relégué par des témoins/rumeurs | 2 | 5 |
| Événement à la suite d'observations patronales | 3 | 3 |
| Autres | | |
| Obligations d'accommodement | 2 | 3 |

³⁸⁸ Voir section 4.1.1

4.2 La présentation des données provenant des entrevues

Cette section vise à offrir au lecteur un aperçu de l'expérience des gestionnaires par rapport à la légalisation du cannabis et au contrôle du cannabis au travail. Cela au travers des principales réponses qui sont sorties au courant des entrevues. Cette partie se divise en quatre sous-aspects qui correspondent à ceux de la structure de codage utilisée. Il s'agit notamment de l'ajustement à la suite de la légalisation du cannabis (4.2.1), des sentiments et perceptions des gestionnaires quant à la consommation de cannabis au travail (4.2.2), des moyens déployés pour contrer la consommation de cannabis au travail (4.2.3) et des défis liés au cannabis rencontrés par les entreprises (4.2.4).

4.2.1 L'ajustement à la légalisation du cannabis pour les entreprises (Aj)

Ainsi, cette section regarde quelle est la situation actuelle au sein des entreprises et comment la transition y a été vécue. Nous allons d'abord nous intéresser à l'identification de la problématique de consommation du cannabis au travail (4.2.1.1) et ensuite, nous allons examiner l'adaptation que les entreprises ont fait pour la légalisation (4.2.1.2).

4.2.1.1 L'identification de la problématique

En premier lieu, le questionnement est posé à savoir si les entreprises vivent la problématique de la consommation de cannabis au travail de façon active. Il s'agit de voir s'ils ont des cas ou s'ils en ont eu par le passé. Par la suite, il s'agit de questionner si l'absence de problématique et de cas est réelle ou s'il s'agit d'une mauvaise détection qui est faite.

4.2.1.1.1 Un problème courant ou non

Au courant des entrevues, il s'est vite avéré que la plupart des entreprises ne vivaient pas de problématique au travail en lien avec le cannabis. En effet, parmi les 12 entrevues faites, seulement trois gestionnaires ont dit avoir des cas de consommations de cannabis. Les trois entreprises sont à risque moyen en termes de santé et sécurité. Pour deux d'entre elles, il s'agissait de cas plus occasionnel : « Non, je te dirais que ça se compte sur les doigts d'une main. Mais, c'est surtout l'alcool, moins la consommation de drogues. » (RM08). Pour la troisième entreprise, les cas sont beaucoup plus fréquents :

« Oui, oui, pas nécessairement lié à un accident au travail, mais oui, oui, il y a énormément...
Oui, c'est arrivé très souvent l'été passé. On en a ... L'été, c'est à toutes les semaines, au moins.
Et plusieurs par semaine des fois. » (RM10).

Aussi, un gestionnaire a mentionné avoir eu des cas dans le passé, avant la légalisation, mais pas depuis. Il reste qu'au total peu d'entreprises au sein de notre échantillon se sont avérées vivre des situations de consommation de cannabis au travail.

Cependant, une plus large proportion a dit qu'il s'agissait d'une source d'inquiétude pour l'entreprise. En effet, parmi les 12 entreprises 6 ont indiqué que c'était leur cas. Il s'agit de trois entreprises à risque élevé et trois à risque moyen. Deux d'entre eux ont mentionné que c'était une inquiétude due aux activités de l'entreprise : « Quand même, dans le sens où on est une entreprise, où c'est tolérance zéro, on s'entend qu'on a des chauffeurs sur la route. Il y a de la marchandise à déplacer. Fait que oui, c'est un enjeu-là qui est quand même important. » (RÉ09). Les autres ont dit que c'était une source d'inquiétude au même titre que l'alcool ou tout simplement en raison de cas récents qu'ils ont eu ou même par simple souci de santé et sécurité.

4.2.1.1.2 L'absence de problème ou mauvaise détection

En parlant avec les gestionnaires, deux phénomènes en lien avec la détection de situations de consommation de cannabis au travail sont ressortis. En premier lieu, il existe une incertitude chez les gestionnaires à savoir si leurs données sur le nombre de cas au sein de l'entreprise correspondent à la réalité, et ce pour différentes raisons. Il a été mentionné que c'était difficile à évaluer. Il nous a été rapporté que : « c'est plus important que ce qu'on vit. [...] la problématique n'est pas très importante, mais si elle l'était encore plus, on ne le saurait pas tant. » (RÉ05). Il a aussi été dit, à plusieurs reprises, que les gestionnaires savent que certains des employés consomment dans leur vie privée, mais ne savent pas lesquels alors qu'il y a place au doute si cela survient au travail. Un des gestionnaires a expliqué que :

« On n'est pas bon. On a une lacune, c'est qu'on ne les répertorie pas [...] on n'a pas de système centralisé pour toutes nos usines. Je dois me fier à ce que les conseillers RH disent individuellement, les conseillers RH ou les superviseurs. Et selon eux, ce n'est pas une problématique. » (RÉ04).

Un autre a dit qu'il ne s'agissait pas d'une problématique et a ajouté :

« On n'est pas, non, on n'est pas exposé de façon claire. Ou en tout cas si, si encore une fois il y a quelqu'un qui consomme chez nous, on n'en a aucune idée. On n'a pas de détection ou de comportement qui porterait à croire ça ou de personne qui pourrait nous dire : « lui semble consommer ». » (RF03).

Le deuxième phénomène qui est ressorti est la présence d'une ignorance volontaire. En effet, lors d'une entrevue d'une entreprise à risque faible, le gestionnaire a admis ne pas gérer les situations lors d'événements sociaux se déroulant au bureau et a mentionné qu'ils devraient, mais ils ne le font pas et donc que parfois ça dégénère. Un autre a expliqué qu'ils ne s'attardaient pas là-dessus, car « des fois quand on ne tourne pas une carte... » (RF03) on n'a pas à s'occuper de ce qui est en dessous. En outre, un gestionnaire d'une entreprise à risque élevé a dit : « Mais tu sais, disons là que si je faisais un dépistage là, est-ce que j'aurais des surprises? Peut-être. On ne sent pas que c'est une problématique et que les gens qui travaillent ensemble vivent une problématique à ce niveau-là. Mais c'est peut-être de faire l'autruche. » (RE04). Dans une lignée un peu différente, un gestionnaire d'une entreprise à risque moyen a expliqué que « on a beaucoup de gestionnaires qui intentionnellement ferment les yeux pour ne pas avoir à intervenir. C'est moins compliqué de tourner la tête que de dire je vais intervenir. » (RM10).

4.2.1.2 L'adaptation des entreprises

En deuxième lieu, nous nous intéressons à la réflexion qui a été faite par les entreprises et plus précisément à l'absence de celle-ci sur certains aspects de la consommation de cannabis au travail et sur les impacts de la légalisation du cannabis. Nous examinerons également les changements faits par les entreprises après la légalisation du cannabis et comment ils ont été vécus.

4.2.1.2.1 Le manque de réflexion sur certains aspects de la part des entreprises

Lors des entrevues, il est apparu que certaines entreprises n'ont pas réfléchi au sujet de la consommation de cannabis ou à certains aspects de celui-ci tant qu'aucun incident n'était arrivé. En effet, un des gestionnaires qui a eu un cas pour la première fois récemment a expliqué que :

« Depuis qu'on a eu le premier cas-là. On a changé de façon de faire un peu et ouais on n'avait pas une [...] politique de consommation de drogue. Là, après ça, on a rédigé une politique qu'on a donné ça aux employés. Ils ont lu ça, ils ont signé. » (RM06).

Un autre gestionnaire a expliqué que : « En fait, au niveau de la consommation, on s'est justement posé la question parce qu'il est arrivé des événements justement cette année et l'année passée. » (RM10). Sinon, il semble que c'est surtout que s'il n'y a pas de problématique active, les gestionnaires vont mettre leur énergie ailleurs et donc ne sont pas forcément informés sur le sujet. Par exemple, un des gestionnaires a dit :

« Tsé, ce n'est pas parce que quelque chose ne nous a pas été relaté qu'on ne doit pas prendre action là, mais ça ne faisait pas partie... Ça fait partie des choses importantes, mais pas urgentes. On sait qu'on devrait s'outiller. Mais on se dit qu'on a plein d'autres choses à faire avant ça. » (RÉ04).

Dans la même lignée, plusieurs ont admis avoir un manque de connaissance sur le cadre légal. Ainsi, il nous a été répondu : « Ouais non je ne sais pas. J'ai une méconnaissance de la loi entourant le cannabis. Je te dirais n'importe quoi à tenter de te répondre. » (RÉ04). Un autre a laissé transparaître un manque de connaissance du sujet en disant : « Ouais je n'ai pas depuis... effectivement ouais, bonne question. Depuis le changement là de l'adoption de la loi là-dessus. Ce n'est même pas une loi, c'est tu une loi? Je ne sais même pas. » (RF03). Pour d'autres, il s'agissait plus d'un manque de connaissance au niveau des ressources disponibles : « je ne sais pas, je ne suis même pas allée voir. Y as-tu une aide à ce niveau-là? Y as-tu assez? Y as-tu assez élaboré pour que donner... pour aider les entreprises? Je ne sais pas. » (RF02).

En outre, la présente étude en elle-même semble avoir incité à la réflexion sur le sujet. En effet, plusieurs ont mentionné qu'il y avait eu des questionnements qui ont découlé de la prise de contact. Un des gestionnaires a clairement dit que : « Tu vois quand je te dis que ça a relevé beaucoup... ça l'a créé des discussions que tu nous contactes et que tu nous poses des questions. » (RÉ04). Une autre a rapporté qu'ils ont discuté des libellés de la politique après la prise de contact pour l'étude, car ils se sont rendus compte d'un manque de clarté sur certains points. Aussi, d'autres nous ont dit prendre des notes lors des entrevues sur certains aspects qu'ils devraient travailler et s'être rendu compte qu'ils avaient des lacunes sur le sujet.

4.2.1.2.2 Les changements au sein des entreprises

Un autre aspect qui a été examiné est les changements que les entreprises ont dû faire à la suite de la légalisation. Sans grande surprise en regard des réponses recueillies et énoncées

à la section précédente, la légalisation du cannabis a entraîné peu de changement pour la plupart des entreprises. Effectivement, il nous a été révélé que « la situation est restée la même puisque la politique tolérance zéro était la même avant 2018 qu'après 2018. » (RE05). Ce fut la réponse de cinq des gestionnaires. Ceux qui ne possèdent pas de politique n'ont pas non plus noté de changements importants. Certains parmi ceux qui ont dû mettre en place une politique lors de la légalisation trouvent que la transition a été facile et que ça a amené peu de changement en soi :

« On a eu la politique en 2019 après la légalisation. Mais ça a été en continuum là par rapport à ce qu'on faisait déjà là. La loi n'a pas modifié nos comportements, elle ne nous a pas vraiment amené de pressions supplémentaires. C'était juste un petit ajustement. Mais, on n'a pas mis en place des mesures supplémentaires. » (RM08).

Et d'autres ont mentionné que ça n'a pas eu d'effets véritables, bien qu'ils s'attendaient à ce qu'il y en ait. Ceux-ci font partie d'entreprise à risque moyen en termes de santé et sécurité. En résumé, mis à part les politiques qui ont dû être mises en place ou mise à jour, en général, la légalisation n'a pas demandé de réels changements.

Cependant, il est à noter que plusieurs gestionnaires ont trouvé que l'ajustement n'a pas été évident au début. Un gestionnaire en particulier a dit qu'il y avait eu beaucoup d'anticipation à la légalisation et que l'entreprise avait mis beaucoup de temps à réfléchir à comment s'ajuster. Il a mentionné qu'il y avait eu un gros effort de sensibilisation à l'époque. Il a aussi spécifié que : « Tu sais, peut-être la réponse va être très surprenante parce que quand l'ajustement a eu lieu, on était comme dans la zone grise. » (RF07). En effet, certains ont trouvé qu'il manquait d'informations sur le sujet et que cela laissait trop de doutes sur comment gérer la situation. D'ailleurs un gestionnaire a expliqué que :

« Parce qu'on est dans le moment plus de prévention, que de réactions. Donc comme avec le télétravail, tout ça, tout est bâti pendant qu'on ne sait pas trop ce que ça donne. Alors c'est très totché. Tu sais, avec qui qu'on fait l'affaire, comment on fait prélever les, tu sais, le sang pour diagnostiquer et tout ça. Donc là, on a marché sur des œufs, ça c'est sûr, mais là c'est plus, on le vit. Un peu comme le télétravail aussi. Puis c'est finalement là, ce n'est pas si pire. » (RF07).

Un autre gestionnaire a précisé qu'à l'époque, ils ont eu un « grand débat » sur ce qui constitue une faculté affaiblie, car trop d'incertitudes persistaient (RM12). Un autre gestionnaire a dit que : « Je pense que oui l'ajustement a été difficile parce que ça a été, je pense, un changement de culture. » (RM10). Effectivement, selon lui, il fallait faire un changement de « perception morale » pour s'adapter à la situation, mais cela demandait un temps de réflexion. Il a trouvé que tout est arrivé rapidement, les obligeant à mettre les

mesures en place sans trop y croire et laissant peu de temps pour les gestionnaires et surtout les employés de bien avoir cette réflexion.

En somme, la consommation de cannabis au travail et les facultés affaiblies dues à celle-ci ne représentent pas une problématique pour la plupart des entreprises interviewées. Aussi, même si cela ne représente pas une problématique active, la majorité des entreprises à risque moyen et élevé interviewées ont répondu qu'il s'agissait d'une source d'inquiétudes pour l'entreprise. En outre, il est ressorti des entrevues qu'il se pourrait que l'absence de problématique soit due à une mauvaise détection plutôt qu'à une non-existence de cas. Lors des entrevues, la présence d'une ignorance volontaire a également été suggérée par des gestionnaires des trois niveaux de risques. De plus, il est ressorti que plusieurs entreprises ne s'étaient pas penchées sur le sujet de la consommation de cannabis au travail, car ils n'en ressentaient pas le besoin tant qu'il n'y avait pas d'incident. Dans la même lignée, deux des quatre entreprises à risque élevé ont mentionné que l'entrevue pour la présente étude leur avait amené des réflexions. Ce fut le cas également pour une entreprise à risque faible. Pour ce qui est de l'ajustement concret à la suite de la légalisation, dix entreprises sur douze ont mentionné qu'il y avait eu peu ou pas d'ajustement à faire. D'un autre côté, les deux autres entreprises, qui sont à risque moyen, ont dit que l'ajustement avait demandé plus d'effort et n'était pas évident au début.

4.2.2 Les sentiments et perceptions des gestionnaires (SP)

Cette section vise à examiner les sentiments et perceptions des gestionnaires par rapport à différents aspects de la légalisation du cannabis et de la consommation de cannabis au travail. Ainsi, nous nous intéresserons au sentiment de compétence perçu chez les gestionnaires ou ressenti par ceux-ci (4.2.2.1). Ensuite, ce serait la perception de la consommation de cannabis dans le milieu du travail que nous regarderons (4.2.2.2).

4.2.2.1 Le sentiment de compétence

Un autre aspect auquel nous nous sommes intéressés est le sentiment de compétence que les gestionnaires ont d'eux-mêmes ou perçoivent chez leurs superviseurs et responsables d'équipe. En effet, il est ressorti de plusieurs entrevues qu'il existe une confiance dans les capacités à déceler les facultés affaiblies lorsqu'un gestionnaire connaît bien ces employés. Par exemple, un gestionnaire a dit que :

« Quelqu'un qui consomme, tu sais je connais assez bien mes employés puis mes collègues pour dire que quelque chose ne va pas. Donc si c'est des symptômes principalement, tu sais dans la façon de s'exprimer, dans sa façon d'être, je pense que je serais en mesure de dire qu'il n'est pas dans son assiette. » (RF07).

Cette confiance est due à la proximité relationnelle entre les gestionnaires et leurs employés, c'est-à-dire au fait de bien « connaître son monde ». Il s'agirait d'un facteur aidant comme mentionné par un des gestionnaires : « Puis comme je t'ai dit, c'est une petite famille. Là, c'est assez vite connu qui a eu quelque chose qui s'est passé. Puis ça aussi c'est un peu aidant par rapport à ça. » (RM08). D'un autre côté, il est cependant ressorti des entrevues que les gestionnaires de certaines entreprises ne se sentent pas toujours aptes à gérer les situations reliées à la consommation de cannabis au travail. De fait, il a été rapporté que :

« Déjà je te mets une étiquette. Ils disent « ouais il faut vraiment être certain avant d'intervenir ». C'est, pour un superviseur ou un conseiller RH, c'est compromettant [...] tu dois t'impliquer. Tu dois, en partant, tu sais, tu t'assis et dis à la personne je soupçonne que ...c'est ce bout-là qu'ils se sentent un petit peu démuni. Tu sais quand c'est évident, que tu l'as vu fumer et qu'il sent à plate couture, ça, ils sont capables d'intervenir. » (RE04).

Donc, sans que ce soit forcément une question de capacité à déceler, c'est plus le risque que le gestionnaire prend de se tromper qui est un frein. Et cela aurait un impact sur l'acheminement de l'information à l'interne par la suite :

« Qu'entre le moment où le gestionnaire décide que peut-être il y a un enjeu et que ça me soit acheminé. Tu sais, des fois, ils vont attendre quelques jours ou tu sais, ils sont comme pas sûrs ou ils ne veulent pas trop... mais c'est des choses qui sont super importantes. » (RE09).

De plus, il y aurait également le fait que tout simplement, parfois certains gestionnaires ne sont pas outillés pour ça. Cela a été rapporté par plusieurs gestionnaires :

« Donc oui, c'est un enjeu. Un, parce que oui, pour les employés, mais aussi au niveau de la gestion, parce que les gestionnaires sont peu outillés ou ne sont pas à l'aise d'adresser ce genre de problématique là, ou ils ne savent pas comment l'adresser fait que ça, c'est un enjeu qu'on a. » (RM10).

4.2.2.2 La perception de la consommation de cannabis

Nous nous sommes également intéressés à la perception de la consommation de cannabis au travail. Au courant des entrevues, nous avons découvert que la consommation de cannabis est un tabou pour certains. Cela a un impact lorsqu'il faut décider de règlements relatifs au cannabis. En effet, lorsque le cannabis est comparé à l'alcool, il apparaît qu'il y a encore une perception différente qui est faite des deux substances. Par exemple,

« Mais là, ça amène d'autres questionnements comme on disait « est-ce qu'ils peuvent aller acheter? » [...] On autorise qu'il aille acheter une bouteille de vin [en uniforme]. Ce n'est pas parce qu'il va acheter une bouteille de vin qu'on va nécessairement faire le lien qui consomme pour aller travailler. Mais la SQDC, on s'était questionné en disant faut pas qu'il y aille en uniforme. Ouais, mais pourquoi qu'ils peuvent aller à la SAQ, mais ils ne peuvent pas aller à la SQDC? C'est difficile dans notre tête d'imaginer, mais c'est pareil là. » (RM10).

Cela va amener des doutes sur certaines sanctions à savoir si les employés peuvent être sanctionnés dans le cas du cannabis, mais pas de celui de l'alcool. Par ailleurs, le fait que ce soit tabou rend ça difficile pour les employés avec une dépendance d'avouer leur problème. Il serait alors d'autant plus difficile de les aider :

« Et de rendre le sujet moins tabou au sein de l'organisation, ça va aider aussi parce que même si oui, on parle de la politique, oui on parle d'encadrement, mais malheureusement il y a des jugements personnels aussi qu'on doit modifier. Puis quand on rentre dans le comportement ou dans la réflexion des gens, c'est beaucoup plus complexe. » (RÉ05).

D'un autre côté, le fait que ce soit tabou semble être également un frein à la consommation. En effet, les employés peuvent avoir peur du jugement que cela entraînera de la part de leurs collègues, et ce, même dans les événements sociaux au travail: « Pour le cannabis comme je te dis comme il n'y a pas de consommation à l'intérieur, puis ils ne le feront pas à cause de l'odeur que ça dégage, puis c'est sûr qu'ils vont être ciblés. Ils vont se faire regarder et tout. » (RM08). Finalement, il a été mentionné que consommer du cannabis peut porter préjudice à la réputation de l'entreprise : « Ben moi je m'attends à ce tu suives la loi. Si tu arrives, gelé comme une balle, tu es avec tes collègues de travail. C'est une question de perception et de respect de ton employeur » (RÉ04) et « Je veux dire, c'est l'entreprise, sa réputation, son nom qui peut être entaché. Alors on ne tolère aucun écart » (RM10).

Sinon, lorsqu'on parle de la perception de la consommation de cannabis, un autre élément a été soulevé par les gestionnaires : « C'est clairement, je parle du cannabis particulièrement, c'est banalisé puisque ça devient légalisé. » (RÉ05). Selon eux, certains employés ne voient plus les risques associés au cannabis ou comment cela affaiblit leurs facultés. Ainsi, « Ils n'ont pas la perception que ça pourrait même atteindre leur vigilance. » (RÉ05). Le moyen des entreprises pour remédier à ça est de faire de la sensibilisation sur le sujet en expliquant aux employés que : « ce n'est pas une simple cigarette que tu vas fumer à ta pause là, ça l'a un effet sur ta capacité de travailler, ça l'a un effet sur ta façon de réfléchir, et la capacité de faire tes mouvements, la dextérité. »

(RÉ05). Et il nous a été précisé que la situation était pire avec les consommateurs chroniques, car :

« C'est eux qui peuvent peut-être banaliser davantage le fait que maintenant c'est légal donc « j'ai le droit de consommer, je fonctionne très bien ». Il y en a qui malheureusement conduisent avec les effets du cannabis et tout. Donc je trouve que cette banalisation-là, avec la légalisation, fait qu'il y a un petit peu plus de danger pour les consommateurs chroniques qui ont moins de symptômes, qui sont moins invalidés par la consommation. » (RÉ05).

Aussi, il est ressorti des entrevues que certains gestionnaires ont l'impression que les gens, et donc les employés, consomment plus. Un gestionnaire a mentionné que « C'est très très très commun les gens qui consomment du cannabis, mais tellement commun que si on en faisait un critère d'exclusion, on ne pourrait pas embaucher. » (RÉ05). Auparavant, il s'agissait d'un critère d'exclusion possible pour les postes à haut risque. De plus, un autre gestionnaire a parlé de comment cette banalisation transparaissait dans les embauches : « Et [...] on le voit déjà dans les examens de pré emploi. Il y a un taux de cannabis. Avant les gens gardaient une petite gêne quand ils allaient se faire examiner. Mais maintenant, c'est légal. » (RM12). Dans le sens contraire, un des gestionnaires rencontrés en entrevue a parlé du fait que de son point de vue, si l'employé était fonctionnel, cela importait peu qu'il consomme au travail. Dans ce cas-ci la banalisation est aussi du côté des gestionnaires. Il a d'ailleurs ajouté que « mais tu sais les gens aussi en télétravail, moi je leur dis clairement je ne peux pas t'interdire de fumer un pétard si ça peut te prendre quelque chose pour fonctionner. » (RF07). Toutefois, il s'agit d'une entreprise à faible risque.

De plus, dans plusieurs entreprises, il y a une perception que les employés ne consomment pas et cela dû à différentes caractéristiques, dont l'âge des employés. Par exemple, il a été mentionné que « Parce que la moyenne d'âge aussi, tu sais j'ai 44-45 ans de l'âge moyen. Donc du coup c'est des parents alors on n'est pas là, tu sais... Je ne suis pas entrain de travailler avec l'entrepôt de 18 ans qui n'a pas fini... À la recherche de lui-même, là donc. » (RF07). Un gestionnaire a également expliqué que la réaction entre les employés plus âgés et les plus jeunes est très différente quand on leur présente la politique d'entreprises. Apparemment, les plus âgés laissant entendre avec véhémence qu'ils ne consomment pas depuis très longtemps alors que les plus jeunes se contentent d'acquiescer légèrement à la politique.

Un autre élément qui est ressorti est que les employés ne consomment pas, car ce sont des professionnels. Par exemple, il a été dit que :

« Puis c'est sûr que le niveau ou l'industrie ou l'environnement dans lequel on est, on n'est pas dans un environnement pour que, je ne veux pas faire des parallèles douteux là, mais on n'est pas en usine. On est dans un environnement très professionnel. Je ne dis pas non plus qu'un cabinet d'avocats est sans reproche ou un cabinet comptable. Mais on est plus dans les services professionnels. » (RF03).

Finalement, il est aussi ressorti la perception que les employés avec un plus haut niveau de scolarité étaient moins portés à consommer : « C'est des gens qui quand même prennent soin de leur santé, tu sais si on parle des gens qui ont le bac et plus. Alors, il y a une souciance de se préoccupés de sa santé et son bien-être. ».

En résumé, il a été dit lors des entrevues qu'il y a une plus grande confiance dans les capacités des gestionnaires lorsque ceux-ci connaissent bien les employés et les voient régulièrement au travail. Il s'agit d'une croyance partagée dans les entreprises à risque faible et moyen. D'un autre côté, plusieurs gestionnaires ne se sentent pas forcément aptes à déceler et intervenir en cas de consommation de cannabis, car ils n'ont pas été suffisamment outillés et craignent de se tromper. C'est le cas pour la majorité des entreprises à risque moyen et élevé. Il est aussi ressorti que la consommation de cannabis est encore un tabou et perçu plus négativement que l'alcool par certains. Cela emmène des doutes sur comment ça doit être géré et quelles règles mettre en place. Cette perception du cannabis a surtout été rapportée par des entreprises à risque moyen et élevé. D'autre part, il a aussi été mentionné l'existence d'une banalisation de la consommation de cannabis. En effet, les employés ne sembleraient pas voir les risques amener par le cannabis et leur consommation aurait augmenté. C'est l'opinion de gestionnaires des trois niveaux de risque, mais particulièrement de risque moyen. Finalement, plusieurs gestionnaires ont la perception que leurs employés ne consomment pas dû à des facteurs comme l'âge, le professionnalisme relié au niveau de l'emploi et leur niveau d'éducation. Cette perception a été mentionnée par trois gestionnaires à faible risque et deux à risque élevé.

4.2.3 Les moyens déployés pour contrer la consommation de cannabis au travail (MO)

Cette partie concerne les moyens déployés par les entreprises en matière de gestion de consommation de cannabis au travail. Ainsi, en premier, nous nous intéresserons à

comment la responsabilité est partagée au sein des entreprises pour tout ce qui touche la consommation au travail (4.2.3.1). Ensuite, nous regarderons les pratiques de sensibilisation (4.2.3.2) et la présence d'une politique (4.2.3.3) et les détails de celle-ci. Puis, nous examinerons le financement déployé par les entreprises pour la prévention de consommation de cannabis et pour la gestion de telles situations (4.2.3.4) et s'ils ont recours à des ressources externes (4.2.3.5). Nous nous intéresserons également au cadre légal (4.2.3.6) pour voir s'il est clair selon les gestionnaires. Finalement, nous discuterons de comment le climat de travail représente un outil pour les gestionnaires (4.2.3.7) et de la formation des gestionnaires par rapport à la consommation de cannabis au travail (4.2.3.8).

4.2.3.1 La responsabilisation

Tout d'abord, il est ressorti des entrevues que plusieurs entreprises appliquaient un principe de responsabilisation partagée à travers tous les employés pour déceler les facultés affaiblies. En effet, « c'est plus une responsabilité collective » (RF02) pour la plupart. Il a aussi été mentionné que « la responsabilité de la gestion du travailleur, ça va être au gestionnaire, oui, mais la responsabilité de divulguer ou de demander de l'aide, de demander un avis, c'est la responsabilité de tous. » (RE05). Plusieurs entreprises adoptent cette approche-là, et ce peu importe le niveau de risque de l'entreprise. D'ailleurs, une des entreprises, qui a récemment eu un cas, a raconté qu'il avait été mis au courant de la consommation de cannabis au travail de l'employé par un des collègues de celui-ci. Apparemment, la plupart des incidents vécus par les entreprises interrogées sont découverts grâce à la vigilance des collègues :

« Puis souvent [...], ça va être rapporté au superviseur par un collègue de travail. Il y a des équipes d'un puis des équipes de 3. Dans l'équipe de 3, ton chum s'il est chaud, ben il met ta sécurité à risque. Fait que tu sais le chef de table qui s'aperçoit d'une situation, qui sent l'alcool ou qui sent le cannabis va aller voir son superviseur. » (RE04).

Un autre gestionnaire a mentionné que c'était une pratique qu'il cherchait à mettre de l'avant :

« Et éventuellement je voudrais faire aussi de la sensibilisation pour les coéquipiers [...] qu'ils soient capables de s'entraider entre eux puis dire regarde même si ce n'est pas lui qui dénonce son coéquipier, mais de fortement le conseiller à se dénoncer [...]. Mais je pense que ça sera déjà une très bonne, très bonne avenue, car ça aiderait énormément. » (RE05)

4.2.3.2 La sensibilisation

La sensibilisation peut s'avérer un outil très important. Les entreprises à risques moyen et élevé l'utilisent surtout. En revanche, trois des quatre entreprises à faible risque ont dit ne simplement pas en faire de quelque façon que ce soit et le quatrième gestionnaire a indiqué :

« Je ne sais pas s'il y a d'autres pratiques. Mais tu sais, je sais que on... tu sais il y a des formations en continu, tu sais sur ça. Puis je pense que le fait des répéter, je pense que ça a un impact positif, mais tu sais pour plus, je n'ai pas... je n'ai pas eu connaissance dans le fond d'autres pratiques. » (RF01).

Pour les autres, certains ont rapporté avoir simplement continué de faire ce qu'ils faisaient avant :

« Comme c'est demeuré tolérance zéro tu sais, on continue d'en parler à nos rencontres avec les employés chaque année, ce qu'on faisait déjà avant. Mais c'est tout et c'est ça qui compte, de passer le message et de le repasser. » (RE09).

Sinon, la sensibilisation se fait de différentes formes. Par exemple, une gestionnaire a expliqué que :

« C'est sûr qu'on avait fait la sensibilisation par rapport à la gestion des écarts avec les gestionnaires, mais avant le début de la saison. Et aussi, on a intégré à une capsule d'accueil une vidéo, une capsule d'accueil [...] qui est visionnée par l'ensemble des employés en début de saison. [...] Mais puis à chaque début de saison [...] ils doivent visionner cette capsule et ça parle de la politique d'alcool et drogues. » (RM10).

Autrement, certains font de la sensibilisation au niveau des activités sociales de bureau, des campagnes de prévention annuelles, des rappels mensuels faits lors des rencontres et des réunions, des conférences ou des ateliers. Un autre gestionnaire a également expliqué que la sensibilisation était un de leur plus grand défi sur le sujet :

« Le plus grand défi? C'est de sensibiliser sur les risques de travailler avec des facultés affaiblies. [...] Parce qu'au niveau de montée des politiques, rendre nos politiques, c'est un défi qui doit être fait, mais qui n'est pas insurmontable, qui est tangible, qui est mesurable. Au niveau de la sensibilisation, c'est plus difficile à mesurer. Tu peux te dire oui, j'ai envoyé un message, je t'ai mis en contact avec un message 83 fois, est-ce que tu l'as compris? Est-ce que je t'ai expliqué tout le temps de la même manière qui n'est pas la bonne? J'ai beau répéter quatre-vingt fois, si ce n'est pas vrai ce que je t'ai dit... et c'est de dire la bonne chose de la bonne manière avec le bon médium pour arriver au résultat escompté » (RE04).

Ensuite, il a ajouté que c'était oui, un défi, mais que ça restait quelque chose d'important à faire, car autrement la politique perd de son impact.

Ainsi, il apparaît que la grande majorité des entreprises de notre échantillon ont mis en place de la sensibilisation d'une façon ou d'une autre, car il s'agit d'un outil pratique pour gérer la problématique du cannabis au travail.

4.2.3.3 La politique

Un autre outil est la politique d'entreprise portant sur les drogues. D'ailleurs, dix des douze entreprises interrogées se sont avérées avoir une politique en place. Celles sans politique sont des entreprises à faible risque. Deux des 10 entreprises ont créé leur politique après la légalisation du cannabis. Pour les autres, la politique existait déjà avant 2018 et a simplement été mise à jour pour spécifier que ça inclut le cannabis, ou pour changer certains libellés :

« On a une politique des alcools et de la drogue qui existait depuis très très longtemps qu'on a dû peaufiner un petit peu après la légalisation, mais pas tant que ça. C'est juste pour ajouter justement le côté sensibilisation de la consommation, ça incluait les drogues, les alcools, mais aussi les médicaments prescrits. » (RM12).

Un seul gestionnaire a mentionné qu'il n'avait pas été nécessaire de faire de modification à la politique après la légalisation. Les politiques sont lues et signées à l'embauche par les employés :

« Ben toute personne qui rentre, qui signe le contrat avec nous, passe par une rencontre de l'accueil des ressources humaines où cette politique-là est verbalisée. Donc tu sais, on explique grosso modo, on n'encourage pas. Tu sais c'est fortement déconseillé, c'est non. [...] Elle doit la signer cette politique en tant qu'employée comme quoi elle a pris connaissance du fait que l'alcool est interdit sur le lieu de travail, l'alcool et le cannabis. » (RF07)

Aussi, un des gestionnaires nous a précisé l'utilité d'avoir une politique claire :

« Le débat c'est : c'est quoi une faculté affaiblie? Ce n'est pas noir et blanc. C'est une grosse question. Puis on touche un petit peu au à la charte des droits et libertés aussi, l'intrusion dans la vie privée. Tu dis « OK, jusqu'à quel point je peux aller? ». Alors, la politique est là pour ça. [...] Elle sert à expliquer ça. » (RM12)

Cependant, nous avons noté que plusieurs d'entre elles manquaient d'informations sur les signes de facultés affaiblies et sur la procédure à suivre. En effet, seulement deux des politiques contiennent ces informations-là :

« Fait que c'est plus en fonction [...] de ce qu'on a établi dans notre politique là. [...] Les yeux rouges, odeur de drogue, tout trouble de coordination, fou rire, difficulté à parler clairement, discours décousus, des pertes d'équilibre, signe d'impatience, d'agressivité, d'intolérance, signe d'hyperactivité ou d'hypervigilance. C'est toutes des signes dans la littérature, qu'on perçoit [...] par observation. » (RM08)

Comme discuté plus tôt, les autres ne mentionnent pas comment gérer la situation (la procédure) ou quels sont les signes. Il a aussi été expliqué que :

« En ce moment, c'est laissé aux gestionnaires et [...], honnêtement, ce n'est pas l'idéal. Parce que quand on rentre dans le subjectif donc ce qui est l'opinion de l'évaluateur pour déterminer si une personne a l'air d'avoir consommé, on perd un peu de la crédibilité et ce n'est pas évident non plus. » (RE05).

Un autre point qui a été mentionné est que la politique n'empêche pas forcément la consommation, car elle a un pouvoir limité sur la volonté des gens. En effet, trois des gestionnaires ont soulevé cette perception des choses. Ils ont expliqué que peu importe la légalité de la chose et la présence d'une politique, quelqu'un qui veut consommer va le faire quand même. L'un d'entre eux est même allé jusqu'à dire que :

« Non, je ne crois pas aux politiques. Une politique, ça ne sert à rien. [...] Alors une politique ben ça donne un cadre, tu sais ça donne une ligne directrice, mais je ne peux pas dire que ça encourage ou ça décourage la consommation. Si quelqu'un veut consommer de l'alcool ou la drogue sur les heures de travail, bah pour moi ça frôle une maladie. Tu sais, si c'est un besoin et ça prend le dessus, qu'il y ait une politique ou pas ... » (RF07).

Il a également été dégagé des entrevues qu'il est important d'adapter les sanctions selon la situation et de suivre une gradation des sanctions. Ainsi, sept gestionnaires ont mentionné prendre en compte les facteurs aggravants et atténuants avant de sanctionner et voir si la personne souffre de dépendance :

« Tu sais, l'employeur ne congédiera pas systématiquement. Notre rôle, c'est d'aider nos employés à progresser. Si on a problème d'alcool et de drogue, ben on a des moyens de les aider et on l'a déjà fait. On a envoyé des employés dans des désintox, maintenant, c'est des employés qui retravaillent encore pour nous autres. On a fourni de l'aide. » (RE04).

Un gestionnaire a rapporté qu'ils travaillaient actuellement à changer leur façon de faire, car ils trouvent cela important de prendre le contexte en compte et de ne pas faire une application systématique :

« Actuellement, c'est ce qui est appliqué [...] une tolérance zéro avec congédiement. Mais là c'est ce qu'on essaie d'assouplir. Parce que [...] toutes les situations ne s'équivalent pas en conséquence. On a besoin de faire plus du cas par cas parce que sinon ça ne marche pas avec la réalité. Dans la saison haute, on aura pu aucun employé. Et quelqu'un qui occupe un poste en administration versus quelqu'un avec une arme à feu, ça n'a pas la même gravité. » (RM10)

D'ailleurs, un des gestionnaires a également dit qu'il était possible de sanctionner, mais que ce n'était pas leur façon de gérer par défaut :

« Dans ce contexte-là, on est face à une drôle de problématique. Comme employeur, on veut assurer un milieu sain et sécuritaire, puis le fait de faire preuve de leadership dans l'application des mesures est important. Mais dans une autre mesure, on veut garder la confiance, accompagner les personnes et puis les indemniser fait que ça nous pose des défis » (RE05).

De plus, les gestionnaires ont dit utiliser la gradation des sanctions en plus du cas par cas ou à la place de celui-ci. Par exemple :

« Ben la première intervention, on va te retourner chez toi. Une journée de suspension. Si tu es en probation, c'est possible que tu sois congédié sur le champ. Si tu es syndiqué, on va y aller avec la gradation. Première fois, une journée de suspension, 2e fois, 3 jours, 5 jours. Et ensuite de ça, ça va au congédiement, mais après la 4^e fois. » (RE04).

Finalement, certains gestionnaires ont soulevé le point qu'ils trouvaient que l'application dans la réalité de la politique n'était pas toujours facile. Un gestionnaire en particulier a expliqué que c'était difficile, car certaines situations ne sont pas compatibles avec une application systématique de la politique :

« Mais on dit que pratico-pratique, sur le terrain, c'est difficilement applicable [...] Parce que oui c'est clair, c'est tolérance zéro. Donc je ne peux pas. Mais ça laisse place à des interventions des fois qui n'auraient peut-être pas lieu d'être. Donc si on y va « by the book », ça veut dire que quelqu'un qui est dans son appartement [en hébergement], qui a fini sa journée de travail, qui prend une bière ou un joint, ben on peut le congédier. Dans l'optique de pénurie de main-d'œuvre, je veux dire, on mettrait tout le monde dehors. On aurait des problèmes. C'est trop sévère pour l'application terrain réelle qu'on a besoin. » (RM10).

Il a également été dit que l'application terrain de la politique serait un défi s'il y avait une problématique active dans l'entreprise :

« Mais je pense, c'est de le mettre en application (le plus grand défi). Tu sais les règles? S'il y avait des problèmes de consommation au travail, je pense, ça serait de le mettre en application, puis d'essayer de justement tu sais que les superviseurs réussissent à aller contrôler auprès des employés, je pense que ça serait un des points majeurs, l'application de la politique. » (RF02).

En conclusion, il semble être important d'avoir une politique d'entreprise en place comme c'est le cas pour la grande majorité des entreprises de notre échantillon. Cependant, plusieurs d'entre elles ont des lacunes sur la définition des facultés affaiblies et la procédure à suivre. De plus, elle est perçue comme ayant un pouvoir limité à elle seule quand elle est opposée à la volonté des employés de consommer. Aussi, il est important qu'elle permette d'ajuster les sanctions selon le contexte. Il est également important qu'elle indique de suivre la gradation des sanctions lorsque possible et de prendre en compte l'obligation d'accommodement de l'employeur. Finalement, il a été soulevé qu'elle peut s'avérer difficile à mettre en application.

4.2.3.4 Le financement

En outre, nous avons questionné les gestionnaires par rapport à leur financement et aux coûts engendrés par la sensibilisation, le contrôle et la surveillance de la consommation

de cannabis au travail à la suite de la légalisation. Ainsi, neuf gestionnaires ont répondu avoir peu ou pas de coûts liés au cannabis pour diverses raisons. Par exemple, parce que tout était déjà en place avant la légalisation : « Il n'y en a pas tant que ça vu que toutes les mesures étaient déjà en place, tu sais ça ne demande pas des nouveaux coûts de façon importante là. » (RÉ09). Plusieurs ont simplement dit qu'il n'y avait pas de coûts réels, car ils n'avaient pas investi là-dedans :

« Pas vraiment, il n'y a pas d'investissement [...] étant donné qu'on ne fait pas de programme de prévention pour personne, on n'a rien fait, on n'investit pas non plus dans un expert externe pour venir parler de la responsabilité de ne pas consommer ou de consommer correctement dans le milieu travail, ouais, on n'a pas eu de dépense à ce niveau-là. » (RF03)

Le seul coût réel qui a été évoqué est celui associé aux tests de dépistages :

« Mais les coûts directement à l'entreprise dans ce cas-là seraient plus en lien avec notre contrat avec une firme externe pour les dépistages aléatoires. Donc lorsqu'on soupçonne [...] on peut l'amener à faire un test urinaire. Et ce test-là justement, c'est sûr que oui, il y a des frais associés à ça, mais ça c'est l'entreprise, qui va assumer les frais de tout ça. » (RÉ05).

Par conséquent, il n'y a pas de coût important relié à la surveillance et le contrôle du cannabis. Il y aurait simplement des coûts minimales reliés à la mise en place/mise à jour de la politique et au recours occasionnel à des ressources externes. Nous n'avons donc pas trouvé de répercussions financières réelles pour les entreprises dues à la légalisation du cannabis.

4.2.3.5 Les ressources externes

Justement, lors des entrevues, nous avons également abordé le sujet de l'utilisation de ressources externes. Peu d'entreprises ont dit y avoir recours. En fait, seulement cinq entreprises ont recours ou ont eu recours à des ressources externes. En effet, quatre gestionnaires utilisent une firme externe pour les tests de dépistage: deux gestionnaires ont dit généralement utiliser des ressources externes de façon occasionnelle :

« Sinon, à part ça, des experts c'est plus quand on a une problématique de dépendance. On a besoin d'aller chercher une expertise pour des conseils, pour une entente de dernière chance ou pour orienter la personne vers les traitements. On a un avocat en droit du travail avec nous fait que oui, on va faire affaire avec eux pour savoir comment gérer les situations. Donc autant pour aider le gestionnaire à intervenir si jamais il a des questions que pour les employés s'il y a des besoins. [...] Ben au moins une fois par mois je dirais. C'est quand même assez fréquent. » (RM10).

Et finalement, deux gestionnaires ont mentionné avoir utilisé des ressources externes pour faire leur politique d'entreprise sur le cannabis ou pour la mettre à jour :

« Oui ce n'est pas nous qui ont préparé ça, là, on a collaboré avec... Je ne me rappelle pas précisément. Ça remonte à quelques années quand même là. Mais si je me fie à ma mémoire, c'était quelqu'un de vraiment professionnel, dans le sens où c'était peut-être sous une petite réserve, mais je suis pas mal sûr que c'était un psychologue qui était spécialisé dans ça qui expliquait les effets puis qui était vraiment connaissable. » (RM12).

En définitive, les ressources externes sont généralement peu utilisées par les entreprises, à l'exception de quelques-unes qui vont y avoir recours plus régulièrement pour des conseils.

4.2.3.6 Le cadre légal

Un autre outil utilisé par les entreprises est le cadre légal. La plupart des gestionnaires trouvent que le cadre légal sur le cannabis et la loi sur la SST sont bien faits et laissent peu d'enjeux non couverts. Les gestionnaires ont dit qu'ils trouvaient que cela avait bien été rédigé et que même avant la légalisation du cannabis, la législation sur la consommation d'alcool et de drogues au travail était assez claire. Par ailleurs, deux gestionnaires ont mentionné que dans leur cas, le cadre légal est particulièrement clair. En effet, il interdit la consommation de cannabis dans certains lieux et du fait de la nature des activités de l'entreprise cela les concerne directement :

« Parce que quand tu regardes la loi, nous là c'est interdit. Là fait que c'est clair, c'était déjà interdit par les règles internes. [...] Tu sais, moi mon cadre légal, il dit clairement que s'est interdit fait que je ne peux pas avoir mieux que ça. » (RM08).

Cependant, certains trouvent qu'il y avait quelques lacunes. Par exemple, il a été dit que : « Ce n'est pas clair ce que j'ai le droit de faire » (RE04). Un autre a souligné que le cadre légal encadrerait la consommation de cannabis, mais qu'il ne couvre pas tout ce qui expliquerait la consommation de cannabis :

« Tu sais, parfois ça peut être un lien avec une dépression et avec une douleur, autre chose. Puis dans ce cas-là, on est à côté de la plaque. Comme j'aime dire, on a trouvé une bonne résolution à un problème mal posé là. » (RF07).

Il a aussi été expliqué qu'il subsiste des zones grises lorsqu'on regarde, par exemple, la prescription médicale de cannabis. Plus particulièrement, lorsqu'il y a une prescription médicale de CBD puisqu'il n'y a pas les effets sur les facultés cognitives dues au THC. Alors, il est difficile d'évaluer le danger que ça représente. Selon le gestionnaire :

« C'est embêtant là comme décision et je vous dirais qu'on n'est pas encore positionné sur ce sujet-là. Mais c'est une des grandes problématiques de la légalisation [...] qui rend un peu la chose complexe et c'est comme une zone grise du côté légal. » (RE05).

Aussi, un des gestionnaires a mentionné que c'est plus difficile de gérer les situations depuis la légalisation notamment quant à la possession de cannabis. Il a expliqué qu'avant c'était juste illégal, alors directement c'était interdit, alors que « d'un autre côté, maintenant, ça devient un petit plus difficile de... Ouin c'est légal, mais vous ne voulez pas qu'on en aille sur les lieux du travail. C'est devenu vraiment plus délicat comme situation à traiter. » (RE09).

Un autre aspect sur lequel nous avons voulu avoir la perspective des entreprises est l'équilibre établi dans la cadre légale entre les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité et les droits des employés. Les gestionnaires des entreprises à risque élevé ont dit qu'ils trouvent qu'il y a un débalancement entre les deux. Par exemple, il a été dit que :

« Ben je trouve que c'est sûr qu'au niveau de la Charte des droits, libertés de la personne, ça protège beaucoup la personne. Donc c'est à l'employeur de déterminer le fardeau de la preuve associée à ça. Donc c'est l'employeur qui doit obtenir toutes les petites informations pour monter le dossier. C'est l'employeur qui doit s'assurer qu'il y a un doute raisonnable. Encore là, la définition du doute raisonnable laisse un petit peu à interprétation. Donc je trouve que, au niveau de la législation, c'est sûr que les directives sont plus favorables aux travailleurs qu'à l'employeur. Parce que les lois protègent davantage la personne que l'encadrement donné à l'employeur. Donc, il y a un petit débalancement. » (RE05).

Ainsi, il a aussi été précisé que le débalancement serait dû à l'importance des responsabilités imposées à l'employeur. D'après les autres gestionnaires, en général, l'équilibre est plutôt atteint, car suffisamment de pouvoir est accordé à l'employeur, un peu comme pour l'alcool.

Sinon, tous les gestionnaires étaient d'accord pour dire que les changements requis des entreprises pour s'ajuster à la légalisation étaient raisonnables. En effet, ils trouvaient cela normal de demander à l'employeur de s'adapter et que ce n'était pas exagéré puisque c'était nécessaire. Cela a été comparé à l'alcool qui demande le même genre de mesures. Un des gestionnaires a toutefois amené de la nuance en soulignant tout de même que ça n'a pas été facile:

« Mais tu sais, si on avait eu plus le temps, est-ce qu'on aurait fait les démarches avant? Peut-être, peut-être pas, on aurait peut-être attendu à la dernière minute quand même. Alors, est-ce que c'était raisonnable ou non? C'est dur à dire. Tu sais, c'est normal qu'on demande le changement, mais ça n'a pas été facile. » (RM10)

Une autre caractéristique du cadre légal à laquelle nous nous sommes intéressés est de savoir s'il offre suffisamment de ressources aux entreprises. Les entreprises à faible risque trouvaient que l'encadrement et les ressources fournis étaient suffisants. En revanche, les entreprises à risque moyen et élevé ont toutes trouvé qu'il y avait des manquements de ce côté-là. Il a été mentionné qu'il est difficile de trouver l'information et que celle-ci est souvent peu applicable à la réalité:

« Ouais, tu sais, il me manque un petit peu d'informations, tu sais. Est-ce que je suis capable de te dire qu'est-ce qu'on a le droit de faire pour le détecter? Non. Et puis là, ça fait partie de selon moi, faut le documenter : voici ce qu'on a le droit de faire. [...] Si tu as tel résultat, tu as telle action à poser. Mais ce n'est pas clair pour moi, pour les conseillers RH, ce n'est pas clair ce qu'on a le droit de faire et ce qu'on n'a pas le droit de faire. » (RÉ04).

Il a également été dit qu'il y a un manque au niveau des outils fournis :

« Non, je ne pense pas qu'il nous donne suffisamment de ressources. Donc, tu sais, je pense qu'il a légalisé le cannabis et ensuite il va laisser les entreprises vivre avec ça et ce cauchemar-là. Je ne sais pas, il faut qu'il accompagne les entreprises à la suite de cette légalisation, avec, je ne sais pas, offrir des formations, peut-être un peu plus d'informations, des outils. » (RM06)

En somme, les gestionnaires trouvent qu'en général le cadre légal est bien fait. Cependant, les entreprises ayant des risques plus élevés ressentent plus un débalancement entre les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité et les droits des employés. Sinon, les changements requis des entreprises après la légalisation sont jugés raisonnables, car c'est ce qui est généralement attendu dans une telle situation. De plus, le cadre légal offre de l'aide supplémentaire à certaines entreprises en interdisant par défaut toute consommation de cannabis dans certains lieux (école d'enseignement, hébergement, restaurants, etc.). Finalement, le plus gros défaut du cadre légal qui a été soulevé par les gestionnaires est le manque de ressources qu'il offre aux entreprises.

4.2.3.7 Le climat de travail

Un autre outil qui a été mentionné pour aider à la gestion de la consommation de cannabis au travail est le climat de travail. Plus précisément, il s'agit de l'importance d'instaurer une relation de confiance avec les employés et un climat sans tabou. C'est un élément qui a surtout été discuté par les gestionnaires d'entreprise à risque moyen et élevé. Ainsi, un des gestionnaires a rapporté qu'il y avait moins de problématique au sein de l'entreprise depuis quelques années et qu'il pense que c'est grâce au climat instauré:

« Je ne mettrais pas le lien sur la légalisation du cannabis. Je vais donner du mérite à l'équipe de maîtrise, puis à l'équipe de direction. On nomme les choses maintenant, on nomme les problématiques, on ne les cache pas, on les dit, on travaille ensemble à trouver des solutions. On incite nos employés à réfléchir et à parler de situations qui sont problématiques. » (RE04).

Aussi, avoir une relation de confiance avec les employés permettrait de faciliter les interventions et d'augmenter la coopération de l'employé :

« Il n'y a pas d'accusation. C'est plus dans un sens de chercher la sécurité de tout le monde. On ne veut pas que ça change la relation et que les employés coopèrent plus. Si on remarque qu'un employé a quelque chose d'apparent, le superviseur avec qui il traite chaque jour, il ne va pas être gêné pour lui dire « Comment ça va? Est-ce que tu vas bien? ». Normalement, ils ont déjà une relation de confiance. Je n'amènerais pas quelqu'un des ressources humaines ou le directeur des ressources humaines pour lui..., qu'il voit une fois par deux mois. » (RM12).

L'approche utilisée est souvent plus compréhensive que disciplinaire afin de garder cette relation de confiance. Une telle approche aiderait également à instaurer un meilleur climat de travail selon un des gestionnaires et ainsi cela faciliterait les échanges sur le sujet:

« Donc, on essaye de sensibiliser les employés, que l'employeur est là pour les aider, puis pas pour leur taper sur la tête. [...] ce n'est pas tant le texte que tout le climat entourant la sécurité de la divulgation de cette information-là, puis le sentiment de sécurité que les gens vont avoir de dévoiler pour pouvoir se faire aider. Que l'employé se sent en sécurité de mentionner sa problématique et qu'il n'ait pas peur de perdre son emploi ou qu'il n'ait pas peur d'avoir toutes les stigmatisations qui vient autour là, ou tous les jugements. [...] Parce que une fois que l'employé va se sentir en confiance de le divulguer, d'aller chercher de l'aide, d'en parler. Mais on va pouvoir entamer les autres démarches de la procédure. Et si l'employé se sent en confiance, bien il va accepter les procédures qui vont suivre. Mais si on n'a pas la confiance de l'employé, toutes les procédures qui vont suivre vont agir comme un obstacle.» (RE05)

Pour résumé, les gestionnaires favorisent une approche plus compréhensive que disciplinaire pour instaurer un meilleur climat et aider à maintenir une relation de confiance avec les employés. En effet, celle-ci aiderait à son tour lors des interventions auprès des employés.

4.2.3.8 La formation des gestionnaires

Finalement, les gestionnaires ont également mentionné les formations comme un outil. En réalité, très peu ont dit avoir eu des formations sur le sujet. Effectivement, seulement deux personnes passées en entrevue ont expliqué avoir été formées ou avoir formé leurs gestionnaires :

« Le personnel en général est habilité là parce qu'on donne des formations pour voir un peu les signes physiques. Tu sais, les yeux rouges, difficultés à parler, à s'endormir. Un peu tous les signes qui sont un peu dans la littérature pour voir la consommation. » (RM08)

« Ben en général, en général oui. Parce qu'on n'arrête pas d'insister sur cette politique. On insiste sur ça et ils ont des formations. Ben c'est sûr que depuis 2018, on a fait des rencontres pour tous les gestionnaires. Nous-mêmes, en tant que ressources humaines, on a assisté à des formations et on a appris des choses. Ce n'est pas quelque chose à prendre à la légère. Donc oui on a été aidé par un professionnel » (RM12).

Les autres ont dit ne pas avoir eu de formations et que cela affectait leur capacité à gérer des situations, car ils n'ont pas forcément de connaissances sur le sujet du cannabis ou sur comment il faut intervenir :

« Je ne sais pas vraiment ce qui est légal, ce qui ne l'est pas dans les quantités. Dans plein d'affaires. Fait que là je serais peut-être plus comme démunis. Dans le sens où je ne connais pas vraiment ça, tu sais. Là tu sais comme je ne connais pas ça. C'est peut-être là de... quand on franchit la limite de ma connaissance où que là je peux devenir comme plus démunis comme ça. » (RÉ09).

Quelques-uns ont mentionné que la formation serait peut-être la solution à avoir pour bien outiller les gestionnaires :

« On a des supérieurs de tous les âges. Là il y a un superviseur, lui il va juste regarder les yeux, l'autre va juste regarder telle affaire. Mais, il y a plus que ça. On n'a pas fait de diagramme d'analyse de cause à effet. On n'a pas dit si tu as ça, ça peut être ça. Ce bout-là, on a mal outillé nos superviseurs et nos conseillers RH, on ne les a pas formés à gérer tout ça. Et là ben ils ne se sentent pas à l'aise d'intervenir. Mais on a besoin de coaching, [...] on a besoin de formation à ce niveau-là. Parce que c'est le bout que les conseillers RH ou les supérieurs disent « ahhh je ne sais pas par où le pogner ». Et je suis pareil comme eux autres. » (RÉ04).

« Non, pas spécifiquement. Donc on n'a pas vraiment suivi une formation là. Peut-être qu'il faut des formations pour justement être capable de gérer ça. » (RM06).

Alors, la formation des gestionnaires est un outil étant perçu comme pratique, mais auxquelles peu d'entreprises ont eu recours pour s'ajuster à la légalisation.

En bref, les deux outils les plus utilisés sont la politique d'entreprise et la responsabilité partagée. Le premier guide les gestionnaires dans la gestion de situations et le deuxième sert à aider à déceler la consommation de cannabis au travail. Tous deux sont largement utilisés par les entreprises, peu importe leur niveau de risque. Sinon, il y a deux autres moyens qui sont beaucoup déployés par les entreprises à risque moyen et élevé : la sensibilisation et le climat de travail sain. La sensibilisation est mise en place de différentes façons au travers d'affiches, de messages répétés, d'atelier, etc., et cela pour faire vivre le message véhiculé par la politique de l'entreprise. Pour ce qui est du climat de travail, il s'agit d'adopter une démarche compréhensive et de maintenir une relation de confiance avec les employés pour faciliter les interventions auprès de ces derniers. D'un

autre côté, les moyens les moins utilisés sont le financement et les ressources externes. Peu d'entreprises ont réellement de coûts associés au contrôle et la surveillance de la consommation de cannabis au travail. Il en va de même pour le recours à des ressources externes qui s'est avéré être occasionnel ou inexistant. Étonnamment, la formation des gestionnaires est aussi un outil peu instauré au sein des entreprises. En effet, seulement quelques entreprises à risque moyen ont formé leurs gestionnaires sur le sujet de la consommation de cannabis. En revanche, plusieurs autres gestionnaires ont mentionné que cela serait sans doute une bonne pratique à mettre en place et qu'ils vont explorer la question. Finalement, le cadre légal est un outil pour lequel les opinions restent mitigées. Les entreprises à risque élevé ont indiqué la présence d'un débalancement entre les obligations de l'employeur et les droits des employés en faveur de ces derniers. De plus, les gestionnaires à faible risque ont dit que le cadre légal comportait suffisamment de ressources pour les entreprises alors que les gestionnaires à risque moyen et élevé ont plutôt dit l'inverse.

4.2.4 Les défis rencontrés (Dé)

Un autre aspect auquel l'étude s'est intéressée est les défis rencontrés par les entreprises en lien avec la consommation de cannabis au travail. Il est ressorti des entrevues deux types de défis : la difficulté à déceler les facultés affaiblies dues au cannabis (4.2.4.1) et la difficulté à contrôler la consommation de cannabis (4.2.4.2).

4.2.4.1 La difficulté à déceler les facultés affaiblies dû au cannabis

Il est ressorti qu'il n'est pas facile de détecter si quelqu'un a consommé du cannabis et s'il a les facultés affaiblies. Plusieurs facteurs expliquant cela ont été dégagés par les personnes interviewées. Le premier étant que cela dépend du contact entre les employés et les gestionnaires. En effet, ils ont rapporté que certains n'ont pas de contact direct avec leurs employés et ne peuvent donc pas vraiment détecter les facultés affaiblies :

« Moi, je n'ai pas de contacts avec les employés là, avec tous les employés, sur une base régulière là donc il y en a que je ne vois pas nécessairement, mais c'est sûr que tout le monde est aux aguets de ça, pour justement aider. Parce que dans le fond, je ne les vois pas alors c'est comme je peux pas forcément savoir. » (RÉ11)

Au total, ce sont cinq des gestionnaires qui ont dit vivre cette situation-là. Dans de tels cas, ils ont mentionné qu'il est important d'avoir confiance en ses employés ou dans les

superviseurs qui sont sur le terrain. Un autre facteur rapporté par les gestionnaires est que les signes de consommation de cannabis peuvent être expliqués par autre chose. Effectivement, plusieurs gestionnaires ont évoqué cette difficulté :

« Ce qui est le plus difficile... C'est que la personne peut avoir les facultés affaiblies. Mais je ne peux pas prouver dû à quoi. La personne peut juste être en état dépressif. Il peut avoir de la fatigue approfondie. Il y a 1000 raisons pourquoi la personne peut être plus comme apathique, tu sais le jour J. Donc, faire un lien avec le fait que quelqu'un a consommé quelque chose? C'est très difficile. » (RF07).

Un gestionnaire a également dit que cela rendait plus difficile de « monter un dossier » et que même le test de dépistage ne pouvait pas pallier l'incertitude de la cause des symptômes :

« Je trouve ça quand même assez complexe, surtout en lien avec l'information que je disais tantôt, tu sais, certains symptômes peuvent être associés à d'autres problématiques [...] Donc oui je trouve ça quand même très complexe d'analyser ce type de dossier là parce qu'il y a beaucoup de choses qu'il faut prendre en ligne de compte. Et afin de bien monter le dossier justement, il faut avoir beaucoup d'informations puis bien documenter notre analyse là pour déterminer si oui l'employé est vraiment intoxiqué au travail ou non. » (RE05).

De plus, ils ont mentionné que les symptômes en soi sont difficiles à reconnaître : plusieurs ont fait la comparaison avec l'alcool en disant qu'il était plus facile de reconnaître quelqu'un qui a consommé de l'alcool que du cannabis :

« On a moins d'expérience. Puis quelqu'un qui va en prendre régulièrement, va réussir à, tu sais, à le cacher plus facilement. L'alcool, ça paraît plus, y a plus de...peut-être qu'on est plus habitué, mais il me semble qu'il y a plus de signes, d'évidences que ça. Non, ce n'est pas évident, moi je trouve ça plus difficile à identifier la consommation de cannabis que l'alcool. » (RM10).

Selon des gestionnaires, ce serait d'autant plus le cas pour les consommateurs chroniques de cannabis : « Les consommateurs chroniques vont avoir tendance à pouvoir interagir au cours de la journée, un peu comme moi et toi sans qu'on s'en rende plus compte. Leurs facultés, oui, vont être affaiblies, mais ça n'apparaîtra pas de la même façon. » (RE05). D'un autre côté, c'est seulement une minorité de gestionnaires qui ont dit se sentir capable de détecter si quelqu'un n'est pas dans son état normal.

Le dernier facteur est le fait qu'il existe différents modes de consommation. En effet, il a été mentionné que : « j'imagine avec tous les produits qui existent, y a moyen peut-être de cacher des signes externes pour montrer quelqu'un qui a consommé ou non donc. Peut-être avec des boissons énergétiques on ne peut pas savoir s'il y a quelqu'un qui a

consommé, je ne sais pas. » (RM06). Il a aussi été expliqué que justement un des signes les plus évidents, l'odeur, ne s'applique pas si c'est ingéré :

« [T]u passes au côté de quelqu'un, ça sent le cannabis. Tu ne te poses pas huit questions. Ça sent pas mal proche de cette personne-là. Ça devrait pas mal être cette personne-là, tu sais. Et ça, c'est une senteur, mais tu prends des jujubes, d'après moi ça ne sent pas. Notre problématique avec le cannabis, c'est qu'il y a des éléments qui rendent la détection plus difficile là. Et ce n'est pas évident à détecter. » (RÉ04).

4.2.4.2 La difficulté à contrôler

Outre la difficulté à déceler la consommation, il est ressorti des entrevues que les gestionnaires éprouvent également une difficulté à la contrôler. Particulièrement pour les événements sociaux de travail où les entreprises ne sentent généralement pas qu'elles ont le pouvoir de contrôler. Et tant qu'il n'y a pas de comportement dérangeant en soi, ils ne ressentent pas le besoin d'intervenir :

« Euh...ben t'sais... c'est interdit. Mais ils peuvent aller prendre une marche et revenir. Tu sais, tu comprends? Je ne peux pas les attacher, je ne peux pas les restreindre. Et c'est libre et volontaire là ouais. C'est peut-être à ce niveau-là que c'est un enjeu. » (RÉ09)

D'autres gestionnaires nous ont répondu qu'ils ne savaient pas comment s'y prendre ou que l'entreprise ne semblait pas prête à s'impliquer là-dedans : « Mais tu sais il n'y a rien qui dit qu'est-ce qu'on s'attend comme comportement dans les événements. Et honnêtement, on ne sait pas par quel bout on devrait prendre ça, tu comprends? » (RÉ04).

Un seul gestionnaire a mentionné que c'était accepté et qu'il n'y avait pas de volonté de l'entreprise de contrôler la consommation de cannabis, tant qu'encore une fois, il n'y avait pas de comportements dérangeants :

« C'est sûr que les personnes peuvent consommer ça, y'a pas de problème parce que ce n'est pas considéré comme étant au travail. Par contre ils doivent rester respectueux et professionnels. Si c'est un événement avec les fournisseurs on s'attend à un comportement professionnel. [...] Tu sais, la consommation est acceptée dans les événements et tout, comme le 5 à 7, mais dans un contexte raisonnable. Les comportements demeurent acceptables. Et ça vaut pour l'alcool, les drogues, etc. Parce qu'on ne peut pas leur interdire, mais on s'attend à ça quand même. » (RM10).

Un des gestionnaires à faible risque a indiqué qu'il était possible de sanctionner dans une telle situation :

« Ben la drogue et la substance illicite dans le fond ne sont pas acceptées. OK c'est sûr que tu sais il va avoir tu sais de la consommation d'alcool, mais c'est toujours avec modération. [...] Puis oui malheureusement il peut avoir des répercussions et des conséquences là tu sais pis des mesures prises. » (RF01).

Un autre élément est que le contrôle des employeurs sur la consommation de cannabis entre en conflit avec le droit à la vie privée des employés et cela vient compliquer les choses pour les entreprises. En effet, plusieurs gestionnaires ont rapporté qu'il arrive que les employés aient de la difficulté à voir où la ligne s'arrête :

« C'est à l'embauche qu'on le voit le plus, mais quand les gens consomment ils se demandent pourquoi on s'intéresse à ça, tu sais. Même ils revendiquent le fait que c'est légal : « sors de ma vie, je peux faire ce que je veux ». Mais on a le droit de poser ces questions-là, ça rentre dans notre pouvoir pour justement tout ce qui est santé et sécurité » (RE05).

D'ailleurs, cela complexifierait le contrôle, car ils ne veulent pas « contrôler la vie » de leur employé. Par exemple, un gestionnaire a décrit une situation qu'il vit :

« Là, tester mes gens si la personne en a pris samedi ça reste dans le sang [...]. Il y a des enjeux à ce niveau-là. Les gens sont libres de faire ce qu'ils veulent, quand ils sont chez eux. Je leur demande d'être en état de travailler. Mais ça se peut qu'il reste des traces parce que les traces restent plus longtemps que l'effet. Ça se peut que ça vienne de la fumée secondaire. Je ne veux pas pénaliser quelqu'un parce que c'est de la fumée secondaire là. C'est sa vie privée. C'est un produit qui est légal, je ne peux pas le sanctionner parce qu'il y en a des traces. Tu sais si ça serait un produit illégal, c'est autre, mais c'est un produit légal. On n'est pas la police, on est là pour... On veut que nos employés soient aptes à travailler [...], mais je ne veux pas contrôler leur vie. » (RE04)

Et certains aspects n'ont pas été pensés par les entreprises, car ça rentre plus dans la sphère de vie privée :

« Donc la personne s'est fait livrer du pot [...] Fait que là on a lui a dit « ben écoute, tu ne peux pas te faire livrer du pot là tu sais » [...]. Je sais que l'employé a été rencontré, cette règle-là a été mise, tu sais. On lui a donné parce que je veux dire, y a le droit d'en avoir, ce n'est pas illégal, mais je veux dire qu'on veut plus que ça arrive. Tu ne peux pas te faire livrer pis ça, on l'a inclus. Là on a fait une mise à jour de la politique, puis on l'a mis dedans, mais ça, on n'y avait pas pensé. [...] Parce qu'en même temps, il s'agit de ses affaires, de son colis. » (RM10).

À l'opposé, certains refusent d'aborder le sujet avec leur employé:

« Tu sais, je ne demande pas qui fume quoi. Ça rentre dans une zone privée, puis on n'en partage pas ce genre d'informations. Mais aussi c'est leur hygiène de vie, ça leur appartient. Tu sais quelque part, c'est légal de fumer. [...] Tu sais, d'aller fumer quelque chose sur l'heure de lunch, là, je ne peux rien faire. » (RF07).

Aussi, un des gestionnaires a mentionné que le télétravail rendait cela plus difficile à encadrer et contrôler puisqu'ils n'ont pas de contact direct avec l'employé. En effet, il a expliqué que c'est au niveau de la performance qu'ils vont plus remarquer si l'employé consomme, par exemple avec une baisse de productivité. Dans la même lignée de pensée, le fait d'avoir des employés en période de disponibilité rendrait le contrôle plus difficile :

« La problématique qu'on a, c'est qu'on a des employés qui sont hébergés parce qu'il y en a qui sont très loin. On a des employés qui vivent sur les sites aussi, qui vont passer maintenant une semaine ou deux semaines pour après ça sortir. Mais qui ne seront pas, qui vont être comme en disponibilité pendant cette période-là fait que ça, ce n'est pas des employés qui vont travailler puis qui reviennent chez eux. Y en a, mais y en a beaucoup qui sont hébergés. » (RM10).

Ainsi, dans cette situation-là, il est plus difficile de contrôler, car ils ne voient pas ce qui se passe dans le logement d'hébergement. En plus, c'est délicat, car ça touche à la vie privée, comme discuté plus tôt.

En conclusion, les difficultés à déceler les facultés affaiblies viennent de plusieurs facteurs. Il y a le fait que les gestionnaires n'ont pas toujours un contact quotidien avec les employés comme l'ont signalé les gestionnaires des entreprises à risque moyen et élevé. Aussi, les symptômes peuvent être expliqués par d'autres raisons. Il y a également le fait que c'est difficile de reconnaître les symptômes en soi et qu'il existe différents modes de consommation pour le cannabis. De plus, selon la majorité des gestionnaires, le contrôle de la consommation de cannabis est plus difficile lors des événements sociaux au travail, lorsqu'il rentre en conflit avec la vie privée, ce qui est souvent le cas et lorsqu'il y a des modes de travail différent comme le télétravail et les périodes de disponibilité.

CHAPITRE 5 : DISCUSSION DES RÉSULTATS

Au début de cette recherche, nous nous sommes posée la question : Quelle est l'effectivité de la *Loi sur la légalisation du cannabis* sur l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité et l'intégrité physiques et psychiques des travailleurs? En s'articulant autour de notre concept d'effectivité présenté dans notre cadre conceptuel, le présent chapitre discute des résultats obtenus et répond à cette question, c'est-à-dire que nous analyserons la présence des trois types d'effets de notre cadre théorique pour répondre à notre question de recherche mentionnée plus tôt. Ainsi, nous commencerons par discuter des effets concrets (5.1) soit tout changement concret que les entreprises ont dû faire suite à la légalisation du cannabis. Puis, nous aborderons les effets symboliques (5.2) au travers des impacts principaux, selon les gestionnaires, de la perception du cannabis par les employés. Finalement, nous parlerons des effets non intentionnels de la légalisation du cannabis pour le milieu du travail (5.3).

5.1 Peu de changements concrets pour les employeurs

Dans cette section, nous nous intéressons aux effets concrets amenés par la légalisation du cannabis pour les employeurs par rapport à leurs obligations de santé et de sécurité au travail. Autrement dit, on s'intéresse aux changements de pratiques et aux mesures mises en place par les gestionnaires pour prévenir et contrôler la consommation de cannabis au travail. Il s'est avéré y en avoir peu. Ainsi, nous commencerons par aborder les pratiques mises en place antérieurement par les entreprises et qui sont également les pratiques recommandées par la littérature (5.1.1). Ensuite, nous parlerons du fait que peu d'entreprises se sont réellement penchées sur la question de la consommation de cannabis au travail par le passé (5.1.2) et comment cela explique le manque de changements concrets. Dans la même lignée, nous finirons par parler d'une autre pratique recommandée qui a peu été utilisée: la formation des gestionnaires (5.1.3).

5.1.1 Les mesures antérieures à la légalisation du cannabis

Dans la littérature, plusieurs pratiques sont recommandées aux entreprises pour mieux gérer la question du cannabis au travail. L'une d'elles consiste à avoir une politique interne pour les drogues et l'alcool. Il s'est d'ailleurs avéré, sans grande surprise, que plus de la moitié des entreprises de notre échantillon en possède une. Cependant, pratiquement

toutes les entreprises interviewées en avaient une avant même la légalisation du cannabis. En effet, c'est une pratique recommandée depuis bien plus longtemps que le changement législatif sur cette substance. La politique interne permet à l'employeur de mieux gérer les situations de facultés affaiblies en raison de substances légales ou illégales. C'était donc un outil largement reconnu. La légalisation du cannabis n'a donc pas réellement incité les entreprises à adopter une politique interne sur le sujet. Celles qui n'en possédaient pas et en ont maintenant une, mais elles représentent une minorité. Quelques entreprises ont dû simplement faire une mise à jour de leur politique à la suite de la légalisation. La présence d'une telle politique s'avère importante en particulier pour les entreprises à risques moyen et élevé. En effet, dans la jurisprudence, il s'agit d'un outil, reconnu par les décideurs, comme étant un facteur aggravant pour l'employé dans les cas de consommation de cannabis au travail.

Une autre pratique fortement mentionnée dans la littérature est le suivi du principe de gradation des sanctions. Il en va de soi, mais il est important pour les employeurs de garder ce principe à l'esprit lorsqu'ils imposent une sanction disciplinaire à un employé. Ce principe est même généralement mentionné dans les politiques internes pour que les gestionnaires le prennent en compte. De plus, la gradation des sanctions est exigée par la jurisprudence. La seule exception à ce principe est lorsque la faute de l'employé est tellement grave qu'en soi elle justifie le congédiement. Lorsque nous avons posé la question aux gestionnaires, tous ont dit prendre en compte cette gradation lorsqu'ils sanctionnent un employé. Mais encore une fois, il s'agit d'un élément qui n'est pas propre au cannabis et donc ils y avaient recours bien avant la légalisation du cannabis. Il s'agit d'un principe utilisé pour les manquements disciplinaires des employés. Il ne s'agit donc pas d'un changement amené par la légalisation du cannabis et ce n'est donc pas un de ces effets. Toutefois, suivre le principe de la gradation des sanctions est important dans le contexte où la consommation et la possession de cannabis n'est plus illégale et n'est donc plus une faute aussi grave qu'auparavant.

Une autre pratique sur laquelle nous nous sommes penchée pour évaluer la présence d'effets concrets de la légalisation du cannabis est la sensibilisation faite par les entreprises. La sensibilisation est importante selon la littérature (Richard Robert, 2019) pour remettre en mémoire le message de la politique interne et le faire vivre, c'est-à-dire

d'utiliser des moyens comme des affiches, des rencontres, des rappels, pour rappeler les éléments de la politique aux employés. Une politique perd de son efficacité autrement. Il faut donc répéter aux employés les termes de la politique et cela se fait principalement au travers de sensibilisation. Et c'est d'ailleurs un des critères que les juges examinent lorsqu'un employeur invoque une politique pour sévir à l'endroit d'un salarié, c'est-à-dire de vérifier que les employés ont bel et bien eu connaissance de la politique. Aussi, si une entreprise a répété et rappelé le message de la politique à plusieurs reprises et non pas seulement au moment de l'embauche de l'employé, cela représente un facteur aggravant pour celui-ci aux yeux du décideur. Nous avons donc vérifié auprès des gestionnaires si c'était quelque chose de fait au sein de leur entreprise et si c'était le cas même avant la légalisation. La plupart des entreprises à risque moyen et élevé font de la sensibilisation auprès de leurs employés que ce soit avec des affiches, des réunions, des messages, etc. Cependant, c'était déjà le cas avant la légalisation du cannabis. En effet, peu d'entreprises ont dit avoir mis cela en place à la suite de la légalisation. Certains ont néanmoins renforcé la sensibilisation faite auprès des employés après ce changement législatif, mais cela ne concerne qu'une minorité d'entre eux.

En résumé, ces trois pratiques constitueraient des effets concrets de la légalisation du cannabis s'ils avaient été mis en place après la légalisation, mais il n'en est rien. Ces mesures existaient avant la légalisation et en conséquence ce constat révèle l'absence d'effets concrets de la loi sur les obligations en matière de santé et sécurité de l'employeur.

5.1.2 Le manque de réflexion des entreprises

En somme, très peu d'effets concrets de la légalisation du cannabis ont été mis en place. Comment expliquer un tel résultat? Un début d'explication se trouve dans les entrevues. Elles révèlent en effet que peu d'entreprises ont réellement creusé la question de la consommation de cannabis à la suite de la légalisation. En effet, plusieurs entreprises se sont contentées d'avoir une politique interne et n'ont pas réfléchi à certains aspects de la consommation du cannabis. Il est ici fait référence aux aspects tels que la détection des symptômes et quels sont ces symptômes. D'ailleurs, nous avons remarqué qu'un bon nombre de politiques internes ne contenaient pas d'informations sur ces deux derniers points. Ce sont d'ailleurs des points que les gestionnaires n'avaient pas semblé réaliser

avant nos entretiens avec eux. Dans la même lignée, lors des entrevues, certains se sont rendu compte qu'ils ignorent s'ils existent des tests de dépistage et s'ils ont le droit d'y avoir recours. D'autres ont réfléchi à si c'était possible que la consommation de cannabis soit un problème au sein de l'entreprise, car il ne s'était pas posé la question avant notre entrevue. Plusieurs gestionnaires ont dit avoir tout juste réalisé que la politique interne ne contenait rien sur les événements sociaux de travail par rapport au cannabis. Plusieurs ont mentionné qu'ils allaient réexaminer leur politique et leurs pratiques après notre conversation et qu'ils allaient clarifier certains éléments de la politique, par exemple en changeant certains libellés ou certaines définitions pour les symptômes de facultés affaiblies et de ce qui constitue le lieu de travail. Il s'agit ici de diverses réflexions qui n'ont apparemment pas été faites auparavant. Cette négligence peut être due à un simple oubli ou à un manque de temps.

Cependant, il a été admis par plusieurs gestionnaires qu'ils ne se préoccupent pas du sujet de la consommation de cannabis tant que ce n'est pas vraiment un problème. En effet, cela semble être la pensée de plusieurs, de ne pas y accorder de temps tant qu'aucun incident n'est arrivé. Selon eux, pourquoi s'en préoccuper si ce n'est pas un problème actif? Pourtant la *Loi sur la santé et sécurité au travail* insiste sur l'importance de la prévention. Si cet enjeu devient une problématique active, il est plus difficile de reprendre le contrôle selon les gestionnaires. Toutefois, force est d'admettre que le manque de réflexion sur le sujet est plus compréhensible pour les entreprises ayant un niveau de risque faible puisque les enjeux de santé et sécurité sont moins importants à leurs yeux.

Tout cela explique peut-être le manque d'effets concrets de la légalisation du cannabis pour les entreprises. Il reste qu'il est important de souligner que le manque de réflexion a un impact sur l'aptitude des entreprises à gérer de telles situations de consommations. Effectivement, peu de recommandations et d'indications de la part des entreprises sont alors données aux gestionnaires. Ceux-ci sont donc incertains de la marche à suivre lorsqu'un problème survient et souvent peu enclins à intervenir, à moins d'avoir été formés.

5.1.3 Peu de formation des gestionnaires

Cela nous amène à discuter d'une autre pratique mentionnée dans la littérature qui semble avoir été mise de côté par les entreprises : la formation des gestionnaires. La formation des gestionnaires est une pratique généralement importante. Elle permet d'outiller son personnel à bien gérer les situations. Pourtant très peu d'entreprises ont formé leurs gestionnaires sur le sujet de la consommation de cannabis au travail. D'ailleurs, lors des entrevues, plusieurs ont mentionné vivre des difficultés au sein de l'entreprise découlant vraisemblablement d'un manque de formation. En effet, il nous a été rapporté que beaucoup de responsables et de chefs d'équipe se sentent peu compétents et aptes à gérer ces situations. Ils sont stressés à l'idée de devoir intervenir et hésitent pour chacun de leurs gestes. Les erreurs ou pire, le manque total d'intervention sont dès lors plus fréquents. De plus, certains gestionnaires ont mentionné qu'il existe une forme d'ignorance volontaire au sein de leur entreprise, c'est-à-dire que certains superviseurs vont préférer fermer les yeux sur des signes de consommation de cannabis plutôt que d'intervenir. C'est dire à quel point ils sont peu confiants en leurs aptitudes pour intervenir. Et cela peut entraîner de sérieux problèmes pour l'entreprise si un accident survient. Il devient alors aussi difficile de déterminer si la consommation de cannabis est une problématique au sein de l'entreprise, car les responsables ignorent peut-être les signaux qui devraient déclencher une alarme. Ce manque de formation des gestionnaires est étonnant en regard de la jurisprudence. En effet, celle-ci montre que les observations patronales disposent d'une force probante aux yeux des décideurs. Avoir un personnel capable de reconnaître les signes de consommation représente donc un moyen important de détection.

Il faut aussi mentionner que certains gestionnaires ont dit se sentir capables de bien détecter et d'intervenir en cas de consommation de cannabis, et ce même s'ils ne disposent pas de formation sur le sujet. L'argument principal à cet effet est que le fait de « bien connaître son monde » permet d'intervenir avec confiance. Les gestionnaires seraient confiants de s'appuyer sur leurs observations. On peut néanmoins s'interroger sur l'efficacité de telles observations.

En conclusion, la plupart des pratiques recommandées par la littérature pour le contrôle de la consommation de cannabis avaient déjà été mises en place par les entreprises ayant

un niveau de risque moyen ou élevé, et ce, avant la légalisation du cannabis. Il y a donc eu peu de pratiques mises en place et donc la légalisation du cannabis a eu peu d'effets concrets pour les employeurs. Mais le sujet n'a pas été exploré davantage par les entreprises en général.

Nous avons comme **proposition 1** que : **la légalisation du cannabis a exigé des employeurs la mise en place de nouvelles pratiques pour faire face à leurs obligations en matière de SST.** Comme mentionné, peu de nouvelles pratiques ont été adoptées par les employeurs à la suite de la légalisation du cannabis. **Notre proposition 1 n'a pas été confirmée.**

5.2 L'impact de la perception du cannabis

Nous nous sommes également intéressés à la présence d'un changement de perception du cannabis après sa légalisation et à l'effet de ce changement. Nous avons trouvé deux perceptions différentes chez les employés rapportés par les gestionnaires. Ainsi dans certaines entreprises, la consommation de cannabis est encore considérée comme un tabou, un comportement mal vu même par les employés (5.2.1). Dans d'autres entreprises, il existe, depuis la légalisation du cannabis, une banalisation de la consommation de celui-ci (5.2.2) entraînant des répercussions pour la gestion de la santé et sécurité au travail.

5.2.1 *Le cannabis, encore un tabou*

La première perception est celle qui existe depuis bien longtemps déjà, c'est-à-dire que la consommation de cannabis est mal vue. Il a été mentionné que la légalisation du cannabis demandait également de faire un changement dans la perception morale des individus. Or, tout le monde n'a pas cru en la promesse électorale de 2013 de légaliser le cannabis et quand cet événement s'est concrétisé, les entreprises ont trouvé que ça s'est produit trop vite. Ainsi, les mesures dans les entreprises ont été mises en place sans trop que les gestionnaires y croient et les employés ont eu peu de temps pour réfléchir et questionner leur perception du cannabis. Cela pourrait expliquer pourquoi le cannabis est encore perçu comme tabou dans certains milieux de travail. D'une telle perception, il peut en résulter une difficulté pour l'employé dépendant à une substance de se livrer à ce propos, car ils se sentent peu confortables à divulguer une telle information par peur du jugement des autres. De plus, il est moins évident pour les gestionnaires de statuer sur les règles et

comment les sanctions doivent être appliquées. Techniquement, le cannabis doit dorénavant être traité comme l'alcool. Mais le changement de mentalité n'ayant pas été fait dans ces entreprises, cela est peu instinctif. Il nous a été donné l'exemple d'avoir dans ces effets personnels au travail une bouteille de vin fermée versus un joint de cannabis. Le premier ne fait sourciller personne, alors que le deuxième semble faire grincer des dents. Pourtant sur papier, il s'agit de la même chose dans les deux cas. Si l'un n'est pas sanctionné, l'autre ne doit pas l'être non plus. Cette distinction est difficile à faire si on n'a pas encore fait ce changement de mentalité. Ça ouvre également la porte sur toute sorte de questionnement, à savoir si lors des événements sociaux de travail où il est permis de prendre un verre d'alcool, il devrait également être permis de consommer du cannabis. Les deux substances ne sont pas forcément traitées de la même façon. Cela finit donc par compliquer la tâche des gestionnaires pour établir ce qui est permis et comment approcher le sujet. Ainsi, autant avec les employés qui ne divulguent pas une dépendance qu'avec les règles qui manquent de cohérence, cela représente des difficultés pour les employeurs lorsqu'ils veulent assurer la santé et sécurité au travail.

D'un autre côté, cette perception négative du cannabis par les collègues et leur jugement contribuent à freiner la consommation. Les employés sont moins portés à consommer et encore moins à avoir les facultés affaiblies au travail, car ils risqueraient d'être critiqués pour avoir consommé. Il s'agit donc d'un facteur aidant les gestionnaires si on regarde la propension des employés à consommer. Cette perception négative à l'endroit du cannabis semble être un rempart à sa consommation et par le fait même contribue indirectement à préserver les milieux de travail en matière de santé et sécurité au travail. Cependant, il n'y a rien de nouveau puisque cette perception négative est demeurée avant et après la légalisation et elle n'a donc pas affecté le milieu de travail. Il s'agit donc ici d'une absence d'effet symbolique à la suite de la légalisation du cannabis.

5.2.2 La banalisation de la consommation

À l'opposé, dans certaines entreprises, le changement de mentalité a bel et bien eu lieu. Les gestionnaires ont rapporté une banalisation de la consommation de cannabis par les employés depuis la légalisation du cannabis. Cette nouvelle perception a plusieurs impacts sur la consommation de cannabis au travail. Premièrement, elle entraîne une plus grande

consommation chez les employés puisque c'est vu comme étant une activité plus anodine. Selon les gestionnaires, on remarque cette plus grande consommation surtout lors du processus d'embauche. Il est maintenant rare d'avoir des candidats qui disent ne pas consommer. Bien que cela soit leur droit, la consommation de cannabis peut affecter le travail. Cela soit au travers d'une consommation sur les lieux du travail ou lorsque les employés se présentant au travail avec les facultés encore affaiblies. Il faut rappeler que la durée des effets du cannabis n'a pas encore été établie de manière aussi claire que pour l'alcool. Aussi, avec cette nouvelle perception, il devient plus difficile de sensibiliser les employés sur les risques de la consommation de cannabis au travail. En banalisant la consommation de cannabis, les employés ne voient plus les risques qui y sont associés et deviennent plus imprudents dans leur consommation. Dès lors, les règles sont moins prises au sérieux par eux, ce qui nuit aux mesures mises en place par l'employeur pour assurer la santé et sécurité au travail. Cette banalisation complique, par exemple, l'application des politiques, car des employés peuvent ne pas voir de problème à consommer avant ou pendant le travail malgré ce qui y est écrit. Il nous a été rapporté lors des entrevues, que les employés semblent comparer le fait de prendre un joint à celui de prendre une bière. Étant donné qu'il s'agit de deux substances légales, elles sont vues comme des équivalents en consommation. Mais cela est complètement faux. Le cannabis a des effets beaucoup plus fort qu'une bière pour la même quantité et ces effets durent aussi plus longtemps. Alors, une personne pourrait consommer une bière une heure avant de commencer son quart de travail sans vraiment avoir les facultés affaiblies. En revanche, un employé qui consomme un joint une heure avant de travailler va certainement avoir les facultés affaiblies. Le laxisme légèrement toléré face à la bière ne peut pas être appliqué pour le cannabis. Et c'est important que les employés comprennent bien cela, ce qui n'est pas le cas lorsqu'ils banalisent la consommation de cannabis. Cela a aussi pour conséquence de diminuer l'effet de la responsabilité partagée. Effectivement, si le cannabis est vu comme n'ayant pas de risque, les collègues n'interviendront pas même s'il pense que l'un d'entre eux a consommé. Les employeurs perdent ainsi un de leur moyen important de détection, particulièrement pour ceux qui ont peu de contact direct avec leurs employés.

Après la légalisation du cannabis, cette banalisation de la consommation du cannabis chez les employés est apparue. Ce changement de perception est un effet symbolique dû à la

légalisation. Ainsi, on peut dire que la légalisation du cannabis a eu un effet symbolique affectant la mise en pratique des mesures de santé et sécurité au travail. De plus, cela affecte la prévention et le contrôle faits par les gestionnaires sur le sujet. En effet, cette perception nuit aux mesures SST mises en place par les employeurs. Néanmoins, cette perception du cannabis comme étant banal n'est pas présente dans toutes les entreprises. Pour plusieurs d'entre elles, la perception par les employés à l'endroit du cannabis reste négative, car sa consommation demeure un tabou. Cette perception limite la consommation de cannabis par les employés et aide donc les employeurs dans la prévention de la consommation au travail. **Notre proposition 2** était que : **la légalisation du cannabis a entraîné une perception plus positive à l'égard de la substance qui nuit à la mise en œuvre des obligations SST des employeurs**. Au vu de nos résultats, **la proposition 2 n'est pas complètement vérifiée**. Il existe une ambivalence puisque cette perception plus positive du cannabis par les employés affectant les mesures de santé et sécurité au travail n'est pas présente dans toutes les entreprises.

5.3 L'accroissement de difficultés pour les employeurs

Dans cette section, nous expliquons les difficultés par rapport au contrôle de la consommation de cannabis au travail auxquelles font face les gestionnaires. En effet, depuis la légalisation du cannabis, de nouveaux défis sont apparus et certains préexistants se sont accrus. Ainsi, nous discuterons d'abord du cadre légal qui est insuffisant ou inadéquat selon les gestionnaires (5.3.1). Puis, nous expliquerons les aspects particuliers du cannabis qui rendent la détection plus difficile que d'autres substances (5.3.2).

5.3.1 L'insuffisance du cadre légal sur le cannabis

Selon certains gestionnaires, le cadre légal n'est pas suffisant depuis la légalisation du cannabis pour les aider à bien contrôler la consommation de celui-ci au travail. En effet, deux reproches principaux ont été faits à l'encontre de celui-ci. Le premier étant qu'il manque de clarté et d'outils (5.3.1.1) par rapport à la consommation de cannabis au travail pour les soutenir dans leurs démarches. Le deuxième est que les employeurs trouvent qu'il existe un débalancement entre les droits individuels des employés et les obligations SST des employeurs (5.3.1.2). Ce déséquilibre existait peut-être déjà avant la légalisation du

cannabis, mais ce changement législatif l'a accentué en faisant de la consommation de cannabis une activité légale relevant de la vie privée des employés.

5.3.1.1 Les manquements du cadre légal vis-à-vis des employeurs

Un des premiers aspects du cadre légal critiqué par les gestionnaires est son manque de clarté, notamment, quant au contrôle et gestion de la consommation de cannabis au travail. En effet, ceux-ci trouvent qu'il est plus ou moins clair sur jusqu'où va leur responsabilité et ce qui leur est permis de faire. Cela ne semble pas écrit noir sur blanc et c'est ce qui les dérange. Ils veulent des paramètres légaux plus précis et direct, plutôt que de devoir chercher dans la jurisprudence ou essayer d'analyser ce que les textes de droits impliquent. D'ailleurs, le cadre légal n'est pas forcément bien compris par les employeurs d'où le besoin de plus de clarté. Bien que pour certains ce manque de compréhension soit plus relié avec un manque d'initiative de la part des employeurs de s'informer. De plus, certaines zones grises dans la législation subsistent aux yeux des entreprises notamment pour la prescription de cannabis. Effectivement, certaines formes de cannabis ne comportent pas toutes ces composantes habituelles par exemple avec la prescription de CBD sans THC. Mais l'impact sur les facultés est-il le même dans ces cas-là? Pour l'instant, les employeurs sont laissés à eux-mêmes pour évaluer cela, sans indications sur le sujet dans le cadre légal. Dans la même lignée, selon les gestionnaires, peu de ressources sont fournies aux employeurs sur le sujet de la consommation de cannabis au travail. Il n'y a pas vraiment d'outils mis à leur disposition et ils doivent chercher beaucoup pour trouver de l'information sur le sujet et les réponses à leurs questions. Aucune formation ne semble leur être offertes, aucune méthodologie ou procédure non plus. Selon eux, il n'est pas évident de trouver de l'aide sur le sujet.

Certes, quatre gestionnaires sur 12 ont mentionné que selon eux le cadre légal était clair et/ou complet. Cependant, il s'agit d'entreprises avec des risques faibles en termes de santé et sécurité ou des entreprises qui n'ont jamais eu de cas de consommation de cannabis. Alors, il se peut que le cadre légal pour le cannabis leur paraisse suffisant, car ils n'ont jamais eu l'occasion de d'y avoir recours.

Ces manquements du cadre légal pour les employeurs découlent précisément de la légalisation du cannabis. Le manque de clarté est reproché aux lois sur le cannabis, mais

aussi celles qui traitent du sujet par extension telle que la LSST. Lorsque la légalisation du cannabis a eu lieu, les entreprises ont dû s'adapter et pour cela ils ont eu besoin d'informations sur le sujet. On parle d'information sur ce qu'ils ont le droit de faire comme employeur qu'elles sont les symptômes, qu'elles sont les quantités de cannabis qui impliquent des facultés affaiblies, etc. Or, le cadre légal est resté discret, ne donnant que certaines directives et laissant les employeurs se débrouiller pour trouver l'information. Est-ce que le cadre légal devrait offrir plus? Peut-être. Il est difficile de faire des comparaisons, car la dernière substance rendue légale après avoir été illégale est l'alcool et cela date de la fin du 19^e siècle³⁸⁹. Mais au vu du ressenti de certains employeurs, il y a place à amélioration.

5.3.1.2 Le débalancement entre les droits des employés et les obligations des employeurs

Un autre élément critiqué du cadre légal est l'équilibre entre les droits des employés et les obligations des employeurs. En effet, ces derniers trouvent qu'il y a un débalancement en faveur des employés. On parle ici des droits individuels des employés prévus par la Charte québécoise (droits à l'intégrité, à la dignité de la personne et au respect de la vie privée) et des obligations des employeurs en matière de santé et sécurité au travail. Selon les gestionnaires, les droits des employés ont tendance à prendre le dessus sur les obligations de l'employeur de façon non raisonnable. L'importance première étant donnée à ces droits individuels, il devient plus complexe pour les employeurs d'assurer la santé et sécurité au travail. Cela est particulièrement le cas avec l'aspect de vie privée. En effet, l'enjeu de consommation de cannabis touche à la vie privée, ce qui accentue le débalancement ressenti par les employeurs. Par défaut, le fait que la consommation de cannabis soit maintenant une activité légale relevant de la vie privée rend le tout plus difficile à gérer. Ce nouvel aspect fait qu'il est moins évident de s'en mêler, car ce n'est pas vraiment permis. Dès lors, les mesures ou pratiques mises en place par l'employeur et touchant à la vie privée au travers de la consommation sont perçues comme une ingérence dans la vie privée des employés par l'employeur. En effet, de nos jours, les employés ripostent quand

³⁸⁹Turcot, Laurent (2021). *Les années de la prohibition*, SAQ, Récupéré de <https://www.saq.com/fr/contenu/inspiration/reportages/annees-prohibition?srltid=AfmBOOrL6S3xiaAq0hdW0YJyhn1aas8VVWZ1W63xg6R1PHDOTqbTC2xB>

on leur pose des questions sur la consommation de cannabis à l'embauche. En plus, il ne s'agit pas de questions avec lesquelles les gestionnaires sont à l'aise. Les employeurs hésitent à se renseigner sur les habitudes de consommation des employés même si c'est dans le but de prévenir ou d'intervenir dans une situation de consommation au travail. Dans les milieux à risque faible, on détourne la tête, car c'est jugé comme relevant de la vie personnelle. Tant que ça n'affecte pas le travail, cela regarde la vie privée.

Dans tous les cas, le manque de clarté et d'équilibre du cadre légal sont des difficultés nouvelles découlant de la légalisation du cannabis et créent des effets non intentionnels. En effet, au moment du changement législatif, il n'a sans doute pas été pensé que le manque de clarté et de ressources pour les employeurs et le débalancement législatif discuté plus tôt pourrait survenir lors de la mise en application dans le milieu du travail. Celui-ci n'étant pas le point focal des lois sur le cannabis, il n'est pas étonnant que des aspects non pris en compte aient pu complexifier la tâche des employeurs. Il n'a pas été pensé que les employeurs auraient besoin de plus que de la simple interdiction de fumer du cannabis au travail prévu par la législation et des obligations légales des employés en matière de santé et sécurité au travail qui existaient déjà.

5.3.2 *La détection difficile du cannabis*

Les autres défis mentionnés lors des entrevues sont reliés à la difficulté que pose la détection de consommation de cannabis. Bien que maintenant légal au même titre que l'alcool, le cannabis est plus difficile que l'alcool à détecter dû au manque de connaissance et d'expérience des gestionnaires. Il ne s'agit pas d'une substance avec lequel les gestionnaires sont forcément familiers, contrairement à l'alcool qui depuis bien longtemps, est courant. Leurs connaissances sur le sujet sont donc parfois limitées, allant même jusqu'à ne pas réellement savoir quels en sont les symptômes. Il devient alors difficile d'être capable de remarquer ceux-ci chez les employés. En effet, il existe plusieurs symptômes à la consommation de cannabis qui peuvent être plus ou moins bien détectés par observation. Encore faut-il les connaître et pour l'instant les connaissances générales des gestionnaires sur le sujet ne sont pas toujours complètes. Certains ne les connaissent pas réellement hormis des deux signes les plus connus soit l'odeur de cannabis et les yeux rouges. Les autres signes peuvent être plus difficile à détecter et plus subjectif

souvent décrit comme une attitude différente telle qu'une locution moins prononcée et une gestuelle plus lente. Mais encore là, rien de très clair et évident. D'ailleurs, à cela vient s'ajouter une autre difficulté peu surprenante, le fait qu'à la base, les symptômes « typiques » de la consommation de cannabis peuvent généralement être expliqués par autre chose. L'odeur peut être due à de la fumée secondaire. La gestuelle plus lente ou différente peut-être expliquée par de la fatigue. Une rougeur des yeux pourrait être due à une mauvaise utilisation de verre de contact, etc. Il est donc difficile d'être certains de la cause des symptômes et facile de se tromper. De plus, la jurisprudence montre que les juges/arbitres demandent qu'il y ait eu une reconnaissance de signes clairs. Il faut donc que plusieurs symptômes aient été remarqués et consignés par écrit, idéalement par plus d'une personne. Une simple odeur de cannabis n'étant pas à lui seul suffisant. Ce sont donc des symptômes difficiles à percevoir et qui peuvent être expliqués par d'autres éléments n'ayant aucun lien avec le cannabis. Aussi, il existe différents modes de consommation du cannabis. Certains modes vont amener des symptômes différents. Par exemple, lorsqu'il est fumé, on parle forcément d'odeur de cannabis. Mais qu'en est-il des autres modes de consommation? Apportent-ils des symptômes différents? Le sait-on? Est-ce que les symptômes peuvent encore être présents même si les facultés affaiblies ne le sont plus? Pour l'odeur cela semble évident, mais quand est-il des yeux rouges? Il s'agit de questions pour lesquelles nous n'avons pas encore établi de réponses.

D'ailleurs, même les tests de dépistage ne sont pas fiables pour indiquer des facultés affaiblies s'ils ne sont pas appuyés par d'autres preuves. Cela est dû au fait que le cannabis reste longtemps dans le système de la personne. C'est un élément qui est mentionné dans la jurisprudence. En effet, les tests de dépistages indiquent s'il y a présence de cannabis, mais contrairement à l'alcool, il n'y a pas réellement un taux fixe qui indique des facultés affaiblies. Il s'agit d'une difficulté qui est mentionnée dans la littérature, c'est-à-dire les moyens limités de déterminer par des tests si quelqu'un a les facultés affaiblies.

Nous pourrions argumenter que les symptômes du cannabis ont toujours été les mêmes alors que cette difficulté existait avant la légalisation du cannabis et cela est vrai. Néanmoins, ces difficultés ont été accrues par la légalisation du cannabis. Avant, il s'agissait d'une substance illégale alors les employeurs pouvaient se permettre d'intervenir auprès des employés plus facilement. Maintenant, ils doivent prendre en

compte que cela concerne la vie privée. Alors si un employé a les yeux rouges, mais aucun autre symptôme et que la veille il était en congé, il est possible qu'il ait consommé, mais soit maintenant apte au travail. Il devient difficile pour l'employeur de se positionner sur quand intervenir. De plus, maintenant qu'il s'agit d'une substance légale, le marché s'élargit et de là vient l'apparition de différents modes de consommation. Alors, la légalisation a accru des difficultés auparavant moins importantes.

Il s'agit ici de difficultés qui n'avaient pas été prévues lors de la légalisation du cannabis puisque le cannabis devenait une substance légale au même titre que l'alcool. Mais cela a amené des défis nouveaux propres au cannabis. Il s'agit donc d'effets non intentionnels amenés par la légalisation du cannabis. **Notre proposition 3** était que **la légalisation du cannabis amène de nouveaux défis complexifiant les démarches pour répondre aux obligations SST des employeurs**. Nos résultats montrent que la légalisation du cannabis a compliqué la tâche des employeurs pour assurer la santé et sécurité au travail dues aux caractéristiques du cannabis et l'inadéquation du cadre légal. **Cette proposition a donc été confirmée par nos résultats.**

En conclusion, la légalisation du cannabis n'a pas vraiment eu d'effets concrets, peu de pratiques ont dû être mises en place par les gestionnaires. Cependant, pour certaines entreprises il y a eu un effet symbolique dû au changement législatif sur le cannabis. En effet, les employés de plusieurs entreprises se sont mis à voir le cannabis comme étant sans danger et plutôt anodin. Cela complique la tâche des gestionnaires pour contrôler la consommation de cannabis au travail afin d'assurer la santé et sécurité des employés. Aussi, la légalisation de cette substance a rendu le cadre légal sur le sujet inadéquat pour répondre aux besoins de certains employeurs. Elle a aussi mis de l'avant la difficulté que la détection du cannabis représente en général.

Alors, rappelons que notre question de recherche est : **Quelle est l'effectivité de la Loi sur la légalisation du cannabis sur l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs ?** Au vu de nos résultats, la réponse est : **la légalisation du cannabis a eu des effets symboliques et non-intentionnels qui ont compliqué la tâche des employeurs en ce qui a trait à leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail des employés.**

CONCLUSION

Tout d'abord, commençons par rappeler la question au cœur de notre recherche : **Quelle est l'effectivité de la *Loi sur la légalisation du cannabis* sur l'obligation des employeurs de veiller à la santé et sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs?** Nous avons utilisé un devis qualitatif et une approche exploratoire pour y répondre. Nous avons ainsi trouvé que la légalisation du cannabis a eu des effets symboliques et non intentionnels qui ont compliqué la tâche des employeurs en ce qui a trait à leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail des employés. Notre étude apporte une contribution empirique en élargissant les connaissances sur la légalisation du cannabis et ses impacts sur le milieu du travail. À cela s'ajoute une contribution pratique puisque notre recherche peut servir aux entreprises cherchant à améliorer leurs pratiques sur le sujet. Bien entendu, malgré nos contributions, notre étude comporte plusieurs limites méthodologiques. Mais cela n'enlève pas sa valeur à notre étude qui reste un bon point de départ pour le futur.

Les contributions de la recherche

Pour les contributions théoriques de notre recherche, il est bien de commencer par se rappeler pourquoi nous avons décidé de réaliser la présente étude. La légalisation du cannabis est encore un événement récent et donc les répercussions de cet événement n'ont pas fini de se concrétiser. Ainsi, ces conséquences ne sont pas toutes connues ou même comprises encore à ce jour, d'autant que la légalisation du cannabis n'est pas quelque chose de très répandu à travers le monde. En effet, peu de pays ont dû s'adapter à une telle situation. Il est donc difficile de se baser sur ce que d'autres pays ont fait pour évaluer d'un point de vue critique notre situation. Nous pouvons dire que le Québec est donc dans un processus d'expérimentation et, en particulier les employeurs le sont, face à l'avènement de cette nouvelle réalité dans leur milieu de travail. Dès lors, il reste important de continuer de mener de façon approfondie des études sur l'impact de la légalisation du cannabis, mais aussi de suivre les avancées scientifiques et technologiques destinées à mieux comprendre comment ces substances agissent sur l'être humain. Il sera ainsi possible de baliser plus finement le droit de direction de l'employeur en la matière. Modestement, notre mémoire recense les embûches que rencontrent les employeurs face

à la légalisation de cette substance et les effets sur leurs obligations de veiller à la santé et sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs. Ce mémoire apporte donc des contributions à la littérature sur le sujet. Nous n'avons pas pour ambition de réussir à faire le tour du sujet avec une seule étude ou de régler les problèmes possibles qui existent. L'objectif de la présente étude a permis de poser un premier pas sur le sujet : d'identifier les possibles répercussions de la légalisation du cannabis, d'identifier les problèmes vécus et les solutions mises en place par les employeurs en lien avec la légalisation du cannabis. Nous pensons avoir été en mesure de mieux comprendre leur nouvelle réalité. À l'issue de l'analyse des dispositions législatives, l'encadrement offert aux entreprises sur le sujet semblait peu concret et insuffisant. Et comme attendu, les résultats obtenus indiquent que le cadre légal est inadéquat pour répondre aux besoins des entreprises sur le sujet de la santé et sécurité au travail en lien avec la consommation de cannabis. La légalisation du cannabis a également eu un effet sur la mentalité des employés rendant plus difficile pour les employeurs de les sensibiliser et de prévenir la consommation de cannabis au travail. De plus, nos résultats ont fait ressortir que ce sont seulement les entreprises à risque moyen et élevé qui sont affectées. Ainsi, la présente étude a permis de développer des connaissances sur le sujet qui pourront servir ultérieurement à d'autres chercheurs pour des études futures sur le sujet. L'usage du concept d'effectivité³⁹⁰, nous est apparu porteur pour de futures études en ne gardant que l'aspect des effets et en mettant de côté celui d'efficacité. En outre, le raffinement des analyses jurisprudentielle et de terrain à partir de la classification des entreprises selon le niveau de risque, tel qu'établi par la CNESST, s'est avéré essentiel pour une telle analyse.

Enfin, ce mémoire peut être particulièrement utile pour les professionnels RH au Québec qui souhaitent mieux s'outiller pour le contrôle et la gestion de la consommation de cannabis au travail. Ils peuvent également être utilisés pour mieux se préparer en cas d'éventuel incident de consommation. En effet, notre étude a mis en lumière les meilleures pratiques recommandées à ce sujet, mais a aussi permis de relever les lacunes des entreprises notamment, le manque de formation sur le sujet. L'analyse de la jurisprudence que nous avons faite peut également être d'une utilité pour rappeler les grandes règles

³⁹⁰Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis.

jurisprudentielles entourant les problématiques de consommation. Ainsi, au travers de notre étude, nous fournissons des informations et des recommandations pratiques pour les entreprises situées au Québec, et ce pour tous les secteurs d'activité.

Les limites de la recherche

Notre recherche comporte naturellement des limites méthodologiques. La première est liée à notre échantillon. Les personnes passées en entrevues sont toutes des professionnels RH ou des cadres. Cela limite l'étude à la perspective de l'employeur, mais pour certains éléments il aurait été bien d'avoir le point de vue des employés. Par exemple, lorsque l'on parle de la perception du cannabis par les employés, on se repose sur l'opinion des gestionnaires. Il aurait été bien de pouvoir confirmer ces données avec l'opinion des employés sur le sujet et sur leurs habitudes de consommation de cannabis.

Une autre limite tient la taille de notre échantillon pour les entrevues. Notre échantillon est plutôt de petite taille. Nous avons pris la décision d'arrêter la recherche de participants après avoir obtenu 12 entrevues puisque les réponses se ressemblaient beaucoup d'une entrevue à l'autre. Nous avons évalué avoir suffisamment de données, et que plus d'entrevues ne nous emmènerait pas une plus grande diversité de réponses. Cela était surtout vrai pour les entreprises à risque faible pour lesquelles il est apparu rapidement que les réponses étaient très semblables d'une entreprise à l'autre. En tant que tel, notre échantillon comporte un nombre intéressant de données toutefois, il n'est pas possible d'obtenir une généralisation des résultats; il s'agit là d'une limite courante pour les études, comme la nôtre, réalisées avec un devis qualitatif et de nature exploratoire.

En ce qui a trait l'échantillon de la jurisprudence, c'est surtout lorsqu'on divise celui-ci selon le type d'infractions ou le niveau de risque que l'inconvénient apparaît. En effet, pour certaines caractéristiques de l'échantillon, celui-ci n'est pas assez grand pour permettre d'avoir suffisamment de données intéressantes dans chaque catégorie. Par exemple, nous avons trouvé peu de cas de jurisprudence d'entreprise avec un risque faible pour pouvoir tirer des conclusions sur certains aspects, mais tel était le bassin de décision que mes recherches m'ont conduit à analyser.

De plus, il est important de mentionner la présence de limites pour l'analyse de la jurisprudence. En effet, même si nous avons pris deux périodes de durée semblable pour

faire la comparaison de la jurisprudence, il est difficile d'en tirer des conclusions fermes. De nombreux facteurs entrent en compte lorsque l'on parle de griefs, il est donc difficile de dégager la cause d'une variation entre les deux périodes avec certitude. Nous nous sommes efforcée de dégager des tendances possibles et de donner des explications vraisemblables. Cependant, ces tendances pourraient être expliquées par des éléments autres qui n'ont aucun lien avec la légalisation du cannabis. Alors, nos résultats sont à prendre avec précaution.

Afin de faciliter la démarche et d'accommoder plus facilement les participants, les entrevues se sont toutes déroulées à distance par vidéo caméra. Bien que cela a facilité les choses, cela a également eu pour inconvénient d'empêcher de collecter des informations plus en lien avec la gestuelle et d'autres attitudes corporelles capables de saisir le ressenti de l'interlocuteur, leur hésitation, etc. Aussi, les entrevues à distance rendent plus difficile d'établir une relation avec le participant.

Finalement, étant donné que l'on s'intéressait à un événement précis dans le temps (la légalisation du cannabis) et à ses conséquences sur le milieu du travail, il aurait fallu pouvoir procéder à une analyse longitudinale (avant et après la légalisation du cannabis) dans chaque entreprise donnée. Toutefois, vu les contraintes de temps une telle entreprise n'a pas été possible. Il faut donc garder à l'esprit que nos données référant à cette période passée pourraient comporter chez nos interlocuteurs des biais et de fausses impressions dus au défaut de la mémoire individuelle.

Les pistes futures

Au vu de tout cela, il reste que la présente recherche a contribué à l'avancement des connaissances sur le sujet de la consommation de cannabis en milieu de travail et les défis auxquels font face les employeurs pour assurer la santé et sécurité des employés. Comme mentionné plus tôt, ces contributions pratiques et empiriques forment un point de départ qui, nous l'espérons, alimentera de futures recherches sur le sujet. Il semble plus recommandé pour les études à venir de se concentrer sur les entreprises avec des niveaux de risque moyen ou élevé. Il nous apparaît que les entreprises à faible risque ne comportent que peu d'intérêt pour le sujet pour l'instant. Il serait également intéressant d'aller voir des entreprises à risque élevé en région, telles que des mines, ou des alumineries, etc. Nous

n'avons malheureusement pas réussi à en obtenir pour notre échantillon. Pourtant, ce sont des secteurs d'activité où les risques sont élevés et où la consommation de cannabis peut être un enjeu. En outre, cette question laisse apparaître un phénomène générationnel du fait de la perception des personnes face à la consommation de cannabis. Il est possible de penser que les employés plus jeunes auront une perception différente de la consommation et en situation d'autorité pourraient avoir des réactions et des façons de faire différentes que celles de leurs prédécesseurs. Si tel est le cas, il risque fort d'y avoir des retombées pour les entreprises en matière de santé et sécurité au travail dont la courbe démographique se rajeunira au cours des prochaines années.

Annexe 1 : Certificat d'approbation Éthique

HEC MONTRÉAL

Comité d'éthique de la recherche

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

La présente atteste que le projet de recherche décrit ci-dessous a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains et qu'il satisfait aux exigences de notre politique en cette matière.

Projet # : 2024-5569

Titre du projet de recherche : Comment s'articule l'effectivité de l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs avec l'adoption de la Loi sur la légalisation du cannabis?

Chercheur principal : Gabrielle Lambert-Charette,

Directeur/codirecteurs : Urwana Coiquaud, Professeur - HEC Montréal

Date d'approbation du projet : 10 novembre 2023

Date d'entrée en vigueur du certificat : 10 novembre 2023

Date d'échéance du certificat : 01 novembre 2024



Maurice Lemelin
Président
CER de HEC Montréal

Signé le 2023-11-10 à 14:58

Annexe 2 : Renouvellement Certificat d'approbation éthique

HEC MONTRÉAL

Comité d'éthique de la recherche

RENOUVELLEMENT DE L'APPROBATION ÉTHIQUE

La présente atteste que le projet de recherche décrit ci-dessous a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche avec des êtres humains et qu'il satisfait aux exigences de notre politique en cette matière.

Projet # : 2024-5569

Titre du projet de recherche : Comment s'articule l'effectivité de l'obligation de l'employeur de veiller à la santé et la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs avec l'adoption de la Loi sur la légalisation du cannabis?

Chercheur principal : Gabrielle Lambert-Charette

Directeur/codirecteurs : Urwana Coiquaud Professeur - HEC Montréal

Date d'approbation du projet : 10 novembre 2023

Date d'entrée en vigueur du certificat : 01 novembre 2024

Date d'échéance du certificat : 01 novembre 2025



Maurice Lemelin
Président
CER de HEC Montréal

Signé le 2024-09-20 à 09:32

Annexe 3 : Grille d'analyse de jurisprudence

| Grille d'analyse de jurisprudence | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|--|------------------|---|--|-------------------------------------|--|-----------------------|--|--------------------------|--|---|
| Référence | Date | Poste du plaignant | Niveau de risque | Litige | Litige explication | Contexte | Test de dépistage imposé par l'employeur | Lien cannabis | Politique d'entreprises sur la consommation cannabis | Obligation accommodement | Raisonnement du Juge/arbitre | Décision |
| Syndicat des communications de Radio-Canada c Société Radio-Canada, 2022 CanLII 115408, (CA SA). | 2022-11-24 | caméraman | risque faible | congédiement pour non-respect des mesures de santé et sécurité | Le plaignant a été congédié en 2019 pour avoir conduit un véhicule de la Société sous l'effet du cannabis et avoir effectué une manœuvre non sécuritaire. Le syndicat argumente que l'employeur n'a pas prouvé les facultés affaiblies. | Témoins/rumeurs | non | facultés affaiblies | non | non | <ul style="list-style-type: none"> • Odeur de cannabis et témoignage d'un collègue disant que le plaignant a admis avoir consommé plus tôt ce jour-là • Permis d'établir que le plaignant a bien consommé du cannabis, mais pas qu'il avait les facultés affaiblies au moment de travailler • Absence de politique • Avouer avoir consommé du cannabis et décaler une forte odeur ne font pas preuve des facultés affaiblies • Si un test de dépistage avait été fait, il en serait autrement, mais dans le présent cas, l'employeur n'en a pas fait faire | Accueilli partiellement, suspension de plusieurs jours au lieu du congédiement |
| Syndicat des travailleurs de Demix (Luselle – Longueuil) c Demix béton, une division de groupe CRH Canada inc., 2021 CanLII 48299, (QC SAT). | 2021-05-25 | mécanicien d'équipement mobile | risque élevé | sanctions disciplinaires et administratives | Le plaignant conteste le traitement disciplinaire et administratif dont il a fait l'objet à la suite de la saisie par l'employeur d'une « cocotte » de cannabis trouvée dans son véhicule personnel. | fortuite | oui | possession cannabis | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • La découverte et la saisie légale de la substance justifiaient que l'employé soit suspendu pour fins d'enquête • L'enquête a porté sur la possession du cannabis, mais également sur l'aptitude du plaignant au travail. • L'employé a admis que le cannabis trouvé lui appartenait, la saisie étant jugée légale par le Tribunal, la faute est prouvée. • Présence d'une politique • Le tribunal tient compte de : petite quantité de cannabis, dans la voiture, dossier disciplinaire vierge, aucune preuve qu'il aurait un jour mis en danger sa sécurité ou celle des autres, et ce, pendant les 12 dernières années • La possession de cannabis ne prouve pas une consommation passée ou future • Le texte portant sur les causes raisonnables dans la Politique est jugé « ambigu, contradictoire, voire irrationnel » • Étant donné le lieu où le cannabis a été trouvé (lieu privé- véhicule personnel) et que celui-ci était non entamé, ce n'est pas une preuve suffisante pour juger le plaignant inapte ou lui faire subir un test de dépistage | REJETTE le grief au motif que l'employeur était en droit de suspendre le plaignant pour fins d'enquête. ACCUEILLE le grief au motif que l'employeur n'avait pas de cause raisonnable pour exiger un test d'urine |
| Syndicat des métaux, section locale 6131 v Glenore Canada corporation mine Matagami, 2021 CanLII 114133 (QC SAT) | 2021-11-09 | préposé procédé 1 | Risque élevé | Congédiement pour non-respect d'une entente de dernière chance | Le plaignant a été congédié suite à un test positif au cannabis et que cela contrevient à l'entente qu'il avait signée plus tôt la même année avec l'employeur. | observations de la partie patronale | oui | consommation cannabis | oui | oui | <ul style="list-style-type: none"> • Sous l'angle d'une mesure administrative plutôt que disciplinaire. • Mesure discriminatoire de l'entente de dernière chance due au fait qu'elle prévoit une sanction automatique, soit le congédiement. • Il a été montré que l'employeur a fait de nombreux efforts pour tenter d'aider l'employé à régler son problème de dépendance, celui-ci n'a jamais réussi à se conformer aux règles de l'entreprise et a fait plusieurs récidives • Présence d'une politique d'entreprise • Milieu de travail à risque • La consommation régulière de cannabis thérapeutique est une contrainte excessive pour l'employeur. | REJETTE le grief |
| Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c Canam Bâtiments et Structures inc., 2021 CanLII 35084, (QC SAT). | 2021-04-29 | assistant-inspecteur | risque moyen | sanction disciplinaire pour non-respect des mesures de santé et sécurité | Le plaignant a été suspendu pour une période de six semaines parce que l'employeur est convaincu qu'il a consommé de la marijuana sur les lieux du travail durant sa pause et qu'il est retourné à son poste de travail avec les facultés affaiblies. | Témoins/rumeurs | oui | facultés affaiblies | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs témoins en faveur de la version de l'employeur • Le plaignant n'a pas nié avoir consommé • Absence de preuve matérielle, telle que cendre ou mégot • La consommation est néanmoins prouvée • L'employé est retourné travailler avec les facultés affaiblies après sa pause • Pas de preuve directe de facultés affaiblies et le test de dépistage positif indique seulement la présence de cannabis • Impossible de confirmer les facultés affaiblies avec seulement un test positif. • L'arbitre se base sur les décisions antérieures qui avaient déterminé que la consommation de cannabis entraînait une probabilité considérable de facultés affaiblies et cela même 12 heures après. • La sanction imposée est dans les limites convenues dans la convention collective. • Les fautes reprochées sont généralement considérées comme graves dans la jurisprudence et dans la doctrine. • Milieu de travail à risque- facteur aggravant. | REJETTE le grief |
| ArcelorMittal, exploitation minière Canada s.e.n.c. c Syndicat des métaux, sections locales 5778/6869 Employés horaires – Secteur Port-Carter, 2020 CanLII 108535, (QC SAT). | 2020-12-08 | aide général à la manutention | risque élevé | congédiement pour non-respect de la politique de l'entreprise sur la consommation d'alcool et l'usage de drogues | Le plaignant a été congédié à la suite du résultats positifs pour la cocaïne et le cannabis d'un test de dépistage et cela à la suite d'un accident au travail | fortuite- suite à un accident | oui | facultés affaiblies | oui | oui | <ul style="list-style-type: none"> • Deux volets, un aspect disciplinaire et un administratif • Disciplinaire: l'employeur a bien fait la démonstration des fautes reprochées à l'employé (conduite imprudente et dérogation à la politique tolérance zéro). • Dossier disciplinaire vierge de l'employé • L'employé était seul dans le véhicule au moment de l'accident (n'a pas mis en danger la vie de ses collègues). • Le lien de confiance à la base de la relation d'emploi n'a pas été irrévocablement rompu • Administratifs: présence d'une dépendance • L'employeur a proposé une aide appropriée à l'employeur pour soigner sa dépendance (cure de désintoxication). • Cependant, il n'a pas mis en place des mesures d'accommodement pour aider le plaignant à demeurer en poste, que ce soit dans sa fonction actuelle ou dans un poste adapté à son handicap. | ACCUEILLE PARTIELLEMENT le grief. ANNULE son congédiement et y substitue une suspension disciplinaire de cinq mois. |
| Syndicat international des travailleurs unis de la Métallurgie, du papier, et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication de l'énergie, des services et industries connexes (Section locale 9344) c Compagnie de chemin de fer du littoral Nord de Québec et du Labrador inc. (Compagnie minière IOC- Rio Tinto), 2020 CanLII 83837, (C.A.S.A.) | 2020-11-03 | Opérateur réparateur de chemin de fer | risque élevé | congédiement pour non-respect de la politique de l'entreprise sur la consommation d'alcool et l'usage de drogues et pour avoir volé du temps à la compagnie | L'employé a enfreint la politique sur l'abus d'alcool et d'autres drogues de la compagnie en consommant du cannabis alors qu'il était en disponibilité et alors également qu'il était sur les lieux du travail et pendant ses heures de travail. | observations de la partie patronale | oui | facultés affaiblies | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • Le fait que l'employé a fait une cure après avoir reçu sa sanction de congédiement n'est pas retenu comme facteur atténuant • La faute est jugée grave, car elle a été commise à deux occasions différentes (2 jours de suite) alors que le plaignant était sur les lieux et les heures du travail. • Le seul fait d'être en possession de cannabis sur le lieu de travail est une faute en soi. • Poste à risque • Les employés sont laissés plusieurs jours aux camps sans supervision constante • Dossier disciplinaire vierge | REJETTE le grief |
| Syndicat des travailleuses et travailleurs de Colabor Lévis c Groupe Colabor inc., 2022 CanLII 108280, (QC SAT). | 2022-11-14 | Travailleur d'entrepôt | risque moyen | suspension aux fins d'enquête et congédiement dû à une consommation de cannabis | Le plaignant a déjà suivi une cure fermée en raison de consommation de drogues. Quelques mois après son retour il a été suspendu à des fins d'enquête, car il dégageait une forte odeur de cannabis. L'enquête a montré qu'il consommait du cannabis. Alors, l'employeur lui a soumis un projet d'entente de dernière chance le contraignant à une abstinence totale. L'employé a refusé et a donc été congédié. | observations de la partie patronale | non | consommation cannabis | Aucune mention, alors non | oui | <ul style="list-style-type: none"> • L'odeur de cannabis a plus de poids dans le cas présent dû à l'historique particulier du plaignant (disparitions sur les heures de travail, comportements erratiques, propos troublants sur le fait d'entendre des voix, etc.) • Le directeur des opérations ne se fie pas à sa seule opinion, il prend la peine de vérifier auprès de collègues. • La consommation n'est pas autorisée en milieu de travail. • L'employé admet avoir consommé du cannabis le matin même au travail. • L'employeur a bien rempli ses obligations d'accommodement lorsque le plaignant est revenu de sa cure de désintoxication • Milieu de travail à risque • Même s'il s'agit d'une dépendance, l'obligation de l'employeur s'arrête au moment où l'employé refuse de s'aider lui-même (refuse d'arrêter totalement de consommer) | REJETTE le grief |
| Coyne c. ville de Montréal, 2021 QCTAT 3089. | 2021-06-21 | contremaitre pour la ville de Montréal | élevé | congédiement | La ville soutient que le plaignant a été renvoyé pour avoir vendu du cannabis à des collègues de travail et d'autres manquements du même genre. Le plaignant nie avoir vendu du cannabis et soutient que les activités qui lui sont reprochées font partie de sa vie privée et avaient lieu à l'extérieur du travail. | fortuite | non | trafic de cannabis | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • Il est reproché à l'employé d'avoir contrevenu au code de conduite et d'avoir manqué d'honnêteté et d'intégrité • Il lui est reproché de ne pas avoir dénoncé son supérieur pour trafics de cannabis et d'en avoir lui-même acheté pour le revendre à des employés. • Aucune preuve que les reproches ont eu lieu sur le lieu de travail • Les transactions auraient eu lieu à l'extérieur du travail • L'employeur ne pouvait donc pas lui imposer une mesure disciplinaire. • À moins d'une faute grave, le principe de gradation des sanctions doit être respecté. • Le plaignant avait un dossier disciplinaire vierge | ACCUEILLE la plainte |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|--|---------------|--|---|-------------------------------------|--|----------------------------------|---------------------------|-----|--|--|
| Bombardier Transportation Canada Inc. v Teamsters Canada Rail Conference, 2020 CanLI 53040, (CA IA). | 2020-08-04 | technicien mécanique (conducteur) | moyen | congédiement | Le plaignant a été congédié pour avoir contrevenu à la politique sur la consommation de drogue de l'entreprise après avoir testé positif au cannabis dans un test d'urine et cela à la suite d'un accident au travail. Le syndicat soutient que la jurisprudence montre bien que même si un employé obtient un résultat positif pour un test d'urine, cela n'implique pas forcément que celui-ci a les facultés affaiblies. | fortuite- suite à un accident | oui | facultés affaiblies | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> La faute reprochée n'est pas les facultés affaiblies, mais d'avoir contrevenu à la politique interne dans un environnement de travail dangereux Cependant un congédiement sans preuve de facultés affaiblies est une sanction déraisonnable Le test d'urine du plaignant était positif, mais le test oral était négatif. De plus, on sait que le THC peut rester dans l'urine jusqu'à 30 jours après la consommation. Aucune preuve que les modifications faites à la politique d'entreprise depuis la légalisation du cannabis étaient connues du plaignant | ACCUEILLE la plainte, ORDONNE la réintégration de l'employé |
| Tremblay c. Quirion Métal inc., 2021 QCTAT 5153. | 2021-10-29 | soudeur-monteur | moyen | congédiement | Le plaignant a été congédié après avoir été dénoncé par un de ses collègues pour facultés affaiblies après un accident de travail | Témoins/rumeurs | non | facultés affaiblies | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> Prise en compte en général de : les activités de l'entreprise, le poste de l'employé, la présence d'une politique, de la substance et du dossier disciplinaire Il faut prendre en compte que sans la dénonciation, l'employeur n'aurait rien su de la consommation de l'employé Aucune enquête approfondie n'a été faite La seule preuve est la déclaration signée par l'employé dans laquelle il précise ne plus consommer au travail depuis 6 mois Aucun témoin n'affirme l'avoir vu consommer au travail ou avoir travaillé avec les facultés affaiblies 10 ans d'ancienneté de l'employé et son dossier disciplinaire vierge Sans une preuve importante, le bénéfice du doute est donné à l'employé | accueille la plainte |
| Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc., S.C.F.P., section locale 4545 c Ville de Laval, 2023 CanLI 110987, (QC SAT). | 2023-11-23 | signalneur et chauffeur (déneigement) | élevé | suspension pour fins d'enquête et congédiement | Suspend pour fins d'enquête en raison d'événements survenus durant une opération de déneigement. Au terme de son enquête, la ville congédie M. Routhier parce qu'il aurait consommé du cannabis pendant son quart de travail et ensuite continué à travailler. | témoins/rumeurs | non | facultés affaiblies | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> Poste à risque- facteur aggravant Consommation de cannabis sur le lieu de travail durant une pause Considéré comme une faute grave La gravité de la faute permet à l'employeur d'ignorer la gradation des sanctions Employé a mis à risque la santé et sécurité de lui et de ses collègues Poste qui demande à l'employeur d'avoir confiance en ses employés, car ils travaillent sans supervision la plupart du temps- facteur aggravant | REJETTE les griefs |
| Benoit c. Development & Trade Corporation, 2021 QCTAT 5874. | 2021-12-08 | concierge | risque moyen | congédiement | Le condiment survient après deux avis disciplinaires écrits (en 2017 et 2018) et plusieurs avis verbaux. Ces avis concernent l'odeur de cannabis qui émane de l'appartement du plaignant, l'exécution de travaux sans autorisation et le non-respect de ses horaires. | Témoins/rumeurs | non | consommation cannabis | non | non | <ul style="list-style-type: none"> L'employeur a reçu des plaintes d'employés et de locataires sur la présence d'une odeur de cannabis venant de l'appartement du plaignant (situé dans l'immeuble du lieu de travail) Le plaignant a admis avoir déjà consommé, mais avoir arrêté après le premier avis Manque d'enquête de la part de l'employeur Aucun avis disciplinaire depuis plus de 1 an Aucune preuve d'une nouvelle consommation La consignation des plaintes manque d'informations (moment de la plainte) | Le Tribunal conclut que la consommation de cannabis du plaignant en 2018 et 2019 n'a pas été établie par l'employeur. |
| Acier Séléc Inc. c Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, local 711, 2020 CanLI 107249, (QC SAT). | 2020-12-07 | monteur-assembleur | moyen | congédiement | Les plaignants ont été congédiés suite à la découverte de résidus de consommation de cannabis sur la nacelle où ils avaient travaillé. | fortuite | non | facultés affaiblies | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> Aucun témoin, aucun aveu La démarche de l'employeur est inductive/par présomption, mais ne permet pas une « induction puissante » Longues périodes entre la fin du travail des plaignants et la découverte de résidus sur les lieux N'importe lequel des autres employés avait accès à la plateforme et l'employeur n'a pas donné de preuve pour écarter cette possibilité Existence d'une politique d'entreprise Connaissance des plaignants de la politique interne Leur supérieur n'a rien remarqué d'inhabituel dans leur comportement, aucun signe de facultés affaiblies n'a été observé Aucune preuve que la substance trouvée est du cannabis (aucune analyse de substances ou d'experts sur le sujet) Manque de preuve de la part de l'employeur (fardeau de preuve établit la convention collective) | Accueille les griefs |
| Union des employés de la restauration, Syndicat des Métallurgistes, section locale 9400 c Canfillet inc., 2018 CanLI 98473, (QC SAT). | 2018-10-22 | barmaid | risque faible | suspension aux fins d'enquête, congédiement pour non-respect de la Politique, contestation d'une fouille de casier | La plaignante a été surprise en train de procéder à un échange de matériel suspect avec un de ses collègues. L'employeur a donc décidé d'ouvrir sa case à son insu. Cette fouille a permis de confirmer que la plaignante était en possession d'un sachet contenant du cannabis. Le syndicat plaide d'entrée de jeu que l'ouverture de la case de la plaignante était illégale de sorte que toute preuve qui y est reliée doit être déclarée inadmissible. | fortuite | non | possession et trafic de cannabis | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> Historique de problème de consommation au sein de l'entreprise Partie patronale est témoin d'un échange d'objet Présence d'odeur de cannabis au party de Noël venant d'un groupe dont la plaignante fait partie La procédure pour la fouille était limite (absence de la plaignante) La fouille n'était pas abusive et la faute de possession est prouvée, mais pas celle de trafic Aucune preuve ne contredit la version des faits des employés Historique de sanction dans le dossier disciplinaire de la plaignante La sanction est trop sévère, car il s'agit seulement de possession de cannabis | REJETTE le grief contestant la fouille, ACCUEILLE le grief contestant le congédiement et y substitue une suspension de 1 mois. |
| Fédération interprofessionnelle du Québec c OISS des Laurentides, 2021 CanLI 1352, (QC SAT). | 2021-01-12 | infirmière auxiliaire | faible | congédiement | le congédiement survient après le résultat positif à un test de dépistage de cannabis, ce qui contrevient à l'entente de dernière chance qui était en place | fortuite (test dépistage aléatoire) | oui | consommation cannabis | non | oui | <ul style="list-style-type: none"> Antécédent d'absentéisme relié à une toxicomanie La plaignante a fait une cure fermée suivie d'une entente de dernière chance L'employeur n'a pas pris en compte les informations contenues dans l'attestation médicale indiquant la nécessité pour un arrêt de travail et a soumis la plaignante à un test de dépistage Application automatique injustifiée de l'entente de dernière chance | ACCUEILLE le grief. ANNULE le congédiement du 21 septembre 2017. |
| White c Mohawk Council of Kahnawake, 2018 CanLI 112318, (CA SA). | 2019-03-20 | policier | risque faible | congédiement | le congédiement survient après le résultat positif à un test de dépistage de cannabis | fortuite (test dépistage aléatoire) | oui | consommation cannabis | non | non | <ul style="list-style-type: none"> Suspension précédente de 3 jours pour possession de cannabis Entente de dernière chance Test positif à un test de dépistage aléatoire et étant donné son historique de sanction, il est congédié Aucune preuve de facultés affaiblies Absence de politique interne Une rumeur n'est pas suffisante pour justifier des tests de dépistages aléatoires | ACCUEILLE la plainte et ANNULE le congédiement |
| Mann et Environnement routier NRI inc., 2018 QCTAT 5407. | 2018-11-06 | aide à la collecte de rebuts pour le recyclage | élevé | congédiement | Le plaignant soutient avoir été congédié suite à sa dénonciation de harcèlement. L'employeur indique l'avoir congédié pour violation de la politique tolérance zéro de l'entreprise. | fortuite | non | possession cannabis | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> La connaissance de la politique de tolérance zéro n'a pas été établie clairement. Le fait que le contenu du sac était de la drogue n'a pas été prouvé La preuve que le plaignant était sous l'influence du cannabis au travail est faible Malgré tout, le tribunal a jugé que l'employeur était réellement convaincu que le plaignant avait contrevenu à la politique d'entreprise et donc avait le droit de sanctionner. | REJETTE la plainte |
| Société des alcools du Québec c Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535, 2018 CanLI 48305, (QC SAT). | 2018-05-17 | commis d'entrepôt | risque moyen | congédiement | L'employeur soutient que le congédiement est non disciplinaire et est basé sur l'analyse de l'ensemble du dossier du plaignant et sur sa capacité de fournir une prestation de travail sécuritaire. | observations de la partie patronale | oui (inscrit dans l'entente, mais pas au cœur du litige) | consommation cannabis | Aucune mention, alors non | oui | <ul style="list-style-type: none"> Selon l'évaluation médicale, le plaignant est apte à retourner au travail Aucun motif valable de l'employeur pour refuser le retour au travail Le fait que le plaignant ait menti sur la réception de document (recommandations de suivi à la suite de la cure) n'est pas un motif suffisant | ACCUEILLE le grief |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|-------------------------------------|--------------|--|---|--|-----------------------------------|--|-----|-----|--|---------------------------|
| Vandres du breton inc. c Syndicat des travailleuses et travailleurs de viandes du breton, 2018 CanLII 62018, (QC SAT). | 2018-06-29 | conducteur de charriot élévateur | risque moyen | suspension aux fins d'enquête, congédiement pour non-respect de la Politique, contestation d'une fouille de casier | « La Partie syndicale juge les conditions exigées comme étant déraisonnables, excessives et injustifiées. Aussi, la représentante syndicale argumente qu'il n'y a aucune preuve de consommation ni d'intention de consommer, car on n'a trouvé ni papier à rouler ni pipe à stupefiant et que le plaignant était donc en droit de refuser les conditions de retour au travail qui étaient déraisonnables dans les circonstances. » | témoins/rumeurs | non (mais prévue dans entente) | trafic de cannabis | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • Poste à risque • Historique du plaignant avec la drogue • Témoins fiables • Vie privée est moindre sur les lieux de travail • L'employeur peut effectuer une fouille s'il a des motifs raisonnables de croire qu'une règle de l'entreprise a été violée ou est en train de l'être • Le plaignant a refusé les conditions de retour au travail • Conditions de retour au travail n'étaient ni abusives, ni déraisonnables, ni contraires à l'ordre public ou à la convention collective | REJETTE le grief |
| Comité syndical des Rôtisseries Benny (Longueuil) Inc. c Benny BBQ Longueuil Inc., 2016 CanLII 5721, (QC SAT). | 2016-02-09 | livreur | élevé | suspension aux fins d'enquête, congédiement pour non-respect de la Politique de drogue | Le plaignant a été congédié pour avoir fumé du cannabis lors d'une livraison durant son quart de travail | observations de la partie patronale | non | facultés affaiblies | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • Poste à risque • Consommation sur le temps de travail • Compromets la santé et sécurité • La cure faite après le congédiement n'est pas un facteur pris en compte • Dossier disciplinaire vierge • Sanction juste et raisonnable selon les circonstances et la convention collective | Rejette le grief |
| CAE Inc c Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2012 CanLII 42323, (QC SAT). | 2012-07-26 | Monteur au banc spécialiste » | élevé | congédiement | Congédier pour avoir fait du trafic de cannabis au travail et donc en avoir eu en sa possession également au travail | témoins/rumeurs | non | possession et trafic de cannabis | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • Bossession de drogues sur les lieux du travail • Présence d'une politique interne sur les drogues- facteur aggravant pour l'employé • Comportement criminel sur les lieux du travail (consommation) • Emploi demande de ne pas avoir d'antécédent criminel- facteur aggravant pour l'employé | REJETTE le grief |
| CAE Inc c Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 2012 CanLII 42321, (QC SAT). | 2012-07-26 | Préposé à l'outillage | élevé | congédiement | Congédier pour avoir été surpris à fumer au travail et avoir en sa possession du cannabis au travail | fortuit | non | facultés affaiblies au travail et possession | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • Le plaignant a admis avoir consommé du cannabis sur les lieux de travail à plusieurs reprises • Aucun accident n'est survenu, mais cela représente tout de même un risque pour la santé et sécurité • Obligation de l'employeur d'offrir à ses employés un milieu de travail sain et sécuritaire • Nature criminelle des reproches • Environnement de travail à risque • Présence d'une politique interne d'entreprise | REJETTE le grief |
| Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333 v Terminal maritime-Sorel – Tracy service de quai Fagen, 2016 CanLII 795, (CA SA). | 2016-01-07 | débardeur | moyen | congédiement | le plaignant a été congédié après avoir testé positif au cannabis à deux reprises, ce qui contrevient au protocole d'encadrement signé par celui-ci | fortuit (test de dépistage) | oui | consommation | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • Selon le tribunal, le protocole d'encadrement n'est pas une entente de dernière chance, car il encadre la prestation de travail en général. • Milieu de travail dangereux- mais cela n'est pas suffisant pour justifier des tests de dépistage aléatoire • Un employé ne peut pas être sanctionné pour quelque chose ayant lieu à l'extérieur du travail et n'ayant pas d'incidence sur celui-ci. • Aucune preuve que le plaignant a eu les facultés affaiblies au travail ou a représenté un dangereux pour la vie des autres. | Accueille le grief |
| Société de transport de l'Outaouais c Syndicat uni du transport (Unité 591), 2015 CanLII 91376, (QC SAT). | 2013-12-18 | préposé au service | moyen | contestation d'un test de dépistage | grief contre le fait d'avoir dû faire un test de dépistage | observation patronale | oui | facultés affaiblies | oui | non | <ul style="list-style-type: none"> • Atteinte au droit de la personne (vie privée et dignité) à travers des tests de dépistage • Un simple soupçon ne suffit pas, une odeur de cannabis non plus • L'employeur n'a pas sanctionné pour le test de dépistage- cela laisse entendre qu'eux-mêmes ont jugé ne pas avoir suffisamment de preuves | Accueille le grief |

Annexe 4 : Grille des sources de droit mobilisées avant 2018

| Sources de droit mobilisées par les décideurs | | | | | | | | | | |
|---|---|--|-------------------------------------|---|---|---|---|--|---|---|
| | Présence du volet SST (mention de danger pour la santé et sécurité) | Norme de santé et sécurité (article de loi précis mentionné) | Non-respect d'une politique interne | Non-respect d'une entente contractuelle | Droit à l'intégrité, à la dignité de la personne et au respect de la vie privée (articles 1, 4 et 5 de la Charte québécoise) | Obligation d'accomodement (art. 10 Charte québécoise) | Discrimination pour infraction criminelle sans lien avec l'emploi (art. 18.2 de la Charte québécoise) | Discrimination (art. 16 de la Charte québécoise) | Obligation d'exécuter son travail avec prudence et diligence (art.2088 du Code civil du Québec) | Bris du lien de confiance avec l'employeur (ou non) |
| <i>Union des employé(e)s de la restauration, Syndicat des Métallos, section locale 9400 c. Canfitel inc. , 2018 CanLII 98473, (QCSAT).</i> | | | 1 | | | | | | | |
| <i>Fédération interprofessionnelle du Québec c CISSS des Laurentides , 2021 CanLII 1352, (QCSAT).</i> | | | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | |
| <i>White c Mohawk Council of Kahnawà:ke , 2019 CanLII 112318, (CA SA).</i> | | | | 1 | | | | | | |
| <i>Mann et Environnement routier NRJ inc. , 2018 QCTAT 5407.</i> | | | 1 | | | | | | | |
| <i>Société des alcools du Québec c Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535 , 2018 CanLII 48305, (QCSAT).</i> | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | | | |
| <i>Viandes du breton inc. c Syndicat des travailleuses et travailleurs de viandes du breton , 2018 CanLII 62018, (QCSAT).</i> | 1 | 1 | 1 | | | | 1 | | | |
| <i>Comité Syndical des Rôtisseries Benny (Longueuil) Inc. c Benny BBQ Longueuil Inc. , 2016 CanLII 5721, (QCSAT).</i> | 1 | | | | | | | | | |
| <i>CAE Inc c Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier , 2012 CanLII 42323, (QCSAT).</i> | 1 | | 1 | | | | | | | 1 |
| <i>Société de transport de l'Outaouais c Syndicat uni du transport (Unité 591) , 2015 CanLII 91376, (QCSAT).</i> | 1 | | 1 | | 1 | | | | | |
| <i>CAE Inc c Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier , 2012 CanLII 42321, (QCSAT).</i> | 1 | 1 | 1 | | | | | | 1 | |
| <i>Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333 v Terminal maritime Sorel – Tracy service de quai Fagen , 2016 CanLII 795, (CA SA).</i> | | | | 1 | | | | | | |
| Total (cas avant la légalisation du cannabis) | 6 | 3 | 6 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |

Annexe 5 : Grille des sources de droit mobilisées après 2018

| Sources de droit mobilisées par les décideurs | | | | | | | | | | |
|--|---|--|-------------------------------------|---|--|---|---|--|---|---|
| | Présence du volet SST (mention de danger pour la santé et sécurité) | Norme de santé et sécurité (article de loi précis mentionné) | Non-respect d'une politique interne | Non-respect d'une entente contractuelle | Droit à l'intégrité, à la dignité de la personne et au respect de la vie privée (articles 1, 4 et 5 de la Charte québécoise) | Obligation d'accomodement (art. 10 Charte québécoise) | Discrimination pour infraction criminelle sans lien avec l'emploi (art. 18.2 de la Charte québécoise) | Discrimination (art. 16 de la Charte québécoise) | Obligation d'exécuter son travail avec prudence et diligence (art.2088 du Code civil du Québec) | Bris du lien de confiance avec l'employeur (ou non) |
| Syndicat des communications de Radio-Canada c Société Radio-Canada , 2022 CanLII 115408, (CA SA). | | | 1 | | | | | | | 1 |
| Syndicat des travailleurs de demix (Lasalle – Longueuil) c Demix béton, une division de groupe CRH Canada inc. , 2021 CanLII 48299, (QCSAT). | 1 | | 1 | | 1 | | | | | |
| Syndicat des métallos, section locale 6131 v Glencore Canada corporation mine Matagami , 2021 CanLII 114133, (QCSAT). | 1 | | 1 | | | 1 | | 1 | 1 | |
| Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c Canam Bâtiments et Structures inc. , 2021 CanLII 35084, (QCSAT). | 1 | | 1 | | | | | | | |
| ArcelorMittal, exploitation minière Canada s.e.n.c. c Syndicat des métallos, sections locales 5778/6869 Employés horaires – Secteur Port-Cartier , 2020 CanLII 108535, (QCSAT). | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | | | 1 |
| Syndicat international des travailleurs unis de la Métallurgie, du papier, et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication de l'énergie, des services et industries connexes (Section locale 9344) c Compagnie de chemin de fer du littoral Nord de Québec et du Labrador inc. (Compagnie minière IOC-Rio Tinto) , 2020 CanLII 83837, (CA SA). | 1 | | 1 | | | | | | | 1 |
| Syndicat des travailleuses et travailleurs de Colabor Lévis c Groupe Colabor inc. , 2022 CanLII 108280, (QCSAT). | 1 | | | | | 1 | | | | |
| Coyne c. Ville de Montréal , 2021 QCTAT 3089. | | | 1 | | | | 1 | | | |
| Bombardier Transportation Canada Inc. v Teamsters Canada Rail Conference , 2020 CanLII 53040, (CA LA). | 1 | | 1 | | | | | | | |
| Tremblay c. Quirion Métal inc. ., 2021 QCTAT 5153. | 1 | | 1 | | | | | | | |
| Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc., S.C.F.P., section locale 4545 c Ville de Laval , 2023 CanLII 110987, (QCSAT). | 1 | 1 | 1 | | | | | | 1 | 1 |
| Benoit c. Development & Trade Corporation , 2021 QCTAT 5874. | | | | | | | | | | |
| Acier Sélect inc. c Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, local 711 , 2020 CanLII 107249, (QCSAT). | | | 1 | | | | | | | |
| Total (cas après la législation du cannabis) | 9 | 1 | 11 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 |

Annexe 6 : Grille des facteurs contextuels avant 2018

| Facteurs contextuels pris en compte dans la décision des décideurs | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|--|-----------------------|---|
| | Risques associés au secteur d'activité de l'employeur | Niveau de risque associé au poste | Milieu syndiqué ou non (convention collective) | Dossier disciplinaire | Existence d'une politique de l'entreprise sur l'alcool et les drogues |
| <i>Union des employé(e)s de la restauration, Syndicat des Métallurgistes, section locale 9400 c Canfitel inc. , 2018 CanLII 98473, (QC SAT).</i> | | | | 1 | 1 |
| <i>Fédération interprofessionnelle du Québec c CISSS des Laurentides , 2021 CanLII 1352, (QC SAT).</i> | | | | | |
| <i>Chippewas of the Mohawk Council of Kahnawà:ke , 2019 CanLII 112318, (CA SA).</i> | | | | | 1 |
| <i>Mann et Environnement routier NRJ inc ., 2018 QCTAT 5407.</i> | | | 1 | | 1 |
| <i>Société des alcools du Québec c Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3535 , 2018 CanLII 48305, (QC SAT).</i> | | 1 | 1 | | |
| <i>Viandes du breton inc. c Syndicat des travailleuses et travailleurs de viandes du breton , 2018 CanLII 62018, (QC SAT).</i> | 1 | | 1 | | 1 |
| <i>Comité Syndical des Rôtisseries Benny (Longueuil) Inc. c Benny BBQ Longueuil Inc. , 2016 CanLII 5721, (QC SAT).</i> | | 1 | 1 | 1 | |
| <i>CAE Inc c Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier , 2012 CanLII 42323, (QC SAT).</i> | 1 | | 1 | | 1 |
| <i>Société de transport de l'Outaouais c Syndicat uni du transport (Unité 591) , 2015 CanLII 91376, (QC SAT).</i> | | 1 | 1 | | 1 |
| <i>CAE Inc c Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier , 2012 CanLII 42321, (QC SAT).</i> | 1 | | 1 | 1 | 1 |
| <i>Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333 v Terminal maritime Sorel – Tracy service de quai Fagen , 2016 CanLII 795, (CA SA).</i> | | | 1 | 1 | |
| Avant légalisation du cannabis | 3 | 3 | 8 | 4 | 7 |

Annexe 7 : Grille des facteurs contextuels après 2018

| Facteurs contextuels pris en compte dans la décision des décideurs | | | | | |
|--|---|-----------------------------------|--|-----------------------|---|
| | Risques associés au secteur d'activité de l'employeur | Niveau de risque associé au poste | Milieu syndiqué ou non (convention collective) | Dossier disciplinaire | Existence d'une politique de l'entreprise sur l'alcool et les drogues |
| <i>Syndicat des communications de Radio-Canada c Société Radio-Canada</i> , 2022 CanLII 115408, (CA SA). | | | 1 | | |
| <i>Syndicat des travailleurs de demix (Lasalle – Longueuil) c Demix béton, une division de groupe CRH Canada inc.</i> , 2021 CanLII 48299, (QC SAT). | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| <i>Syndicat des métallos, section locale 6131 v Glencore Canada corporation mine Matagami</i> , 2021 CanLII 114133, (QC SAT). | 1 | | | | 1 |
| <i>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c Canam Bâtiments et Structures inc.</i> , 2021 CanLII 35084, (QC SAT). | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| <i>ArcelorMittal, exploitation minière Canada s.e.n.c. c Syndicat des métallos, sections locales 5778/6869 Employés horaires – Secteur Port-Cartier</i> , 2020 CanLII 108535, (QC SAT). | | | 1 | | 1 |
| <i>Syndicat international des travailleurs unis de la Métallurgie, du papier, et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication de l'énergie, des services et industries connexes (Section locale 9344) c Compagnie de chemin de fer du littoral Nord de Québec et du Labrador inc. (Compagnie minière IOC- Rio Tinto)</i> , 2020 CanLII 83837, (CA SA). | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| <i>Syndicat des travailleuses et travailleurs de Colabor Lévis c Groupe Colabor inc.</i> , 2022 CanLII 108280, (QC SAT). | 1 | 1 | 1 | | |
| <i>Coyne c. Ville de Montréal</i> , 2021 QCTAT 3089. | | | | 1 | |
| <i>Bombardier Transportation Canada Inc. v Teamsters Canada Rail Conference</i> , 2020 CanLII 53040, (CA LA). | 1 | | | | 1 |
| <i>Tremblay c. Quirion Métal inc.</i> , 2021 QCTAT 5153. | | 1 | | 1 | 1 |
| <i>Syndicat des cols bleus de Ville de Laval inc., S.C.F.P., section locale 4545 c Ville de Laval</i> , 2023 CanLII 110987, (QC SAT). | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| <i>oit c. Development & Trade Corporation</i> , 2021 QCTAT 5874. | | | | 1 | |
| <i>Acier Sélect inc. c Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, local 711</i> , 2020 CanLII 107249, (QC SAT). | | | 1 | | 1 |
| Total (cas après la légalisation du cannabis) | 4 | 6 | 8 | 7 | 9 |

Bibliographie

Agence de la santé publique du Canada (2019). *Recommandations canadiennes pour l'usage du cannabis à moindre risque*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/ressources/recommandations-usage-cannabis-moindre-risque.html>

Association canadienne des optométristes (2023). *Les effets de la marijuana sur la vision*, Association canadienne des optométristes. Récupéré de <https://opto.ca/fr/bibliotheque-sante-oculovisuelle/les-effets-de-la-marijuana-sur-la-vision>

Benoît Chartier, « Légalisation du cannabis et droit des assurances » (2018) 451 *Développements récents en droits des assurances* 39, p.44-49. Récupéré de <https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/451/369017695>

Bernier, Linda, Guy Blanchet et Eric Séguin (2009). *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Cowansville, Yvon Blais.

Bertrand, Anne-Marie (2024). *L'obligation d'accommodement en matière de santé mentale*, Carrefour RH. Récupéré de <https://carrefourrh.org/ressources/rerelations-travail/2024/05/obligation-accommodement-matiere-sante-mentale#:~:text=Pr%C3%A9cisons%20que%20c'est%20une,en%20pr%C3%A9sence%20d'un%20syndicat>.

Bessette, Marianne (2018). *La jurisprudence récente sur les droits de l'employeur au dépistage de drogues et d'alcool*, Therrien Couture Joli-Coeur. Récupéré de <https://www.groupectj.ca/actualites/362-la-jurisprudence-recente-sur-les-droits-de-l-employeur-au-depistage-de-drogues-et-dalcool.html#:~:text=La%20jurisprudence%20r%C3%A9cente%20tend%20%C3%A0,d%C3%A9velopper%20ou%20d'alcool>.

Bourgeois, Isabelle (2021). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Brouillette Charpentier Fournier, (2018). *Party de Noël et facultés affaiblies un cocktail de responsabilités*, BCF. Récupéré de <https://www.bcf.ca/fr/intelligence-d-affaires/2018/party-de-noel-et-facultes-affaiblies-un-cocktail-de-responsabilites>

Campenhoudt, Luc Van, Jacques Marquet et Raymond Quivy (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 5^e éd., Paris, Éditions Dunod, p. 91.

Carbonnier, Jean (1957). « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », *L'Année sociologique (1940/1948-)*, vol.9, p. 3-17. Récupéré de <https://www.jstor.org/stable/27885502>

CCHST (2018). *Stratégie en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis*. 3e édition, Gouvernement du Canada. Récupéré de https://www.cchst.ca/pdfs/publications/Cannabis_pub_19.pdf

CCHST (s.d). *Consommation de substances en milieu de travail*, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Récupéré de <https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/substance.html>

Chandler, Cathy (2018). *Facultés affaiblies au travail : quels en sont les indices?*, Fasken. Récupéré de <https://www.fasken.com/fr/knowledge/2018/11/ohs-determining-impairment-in-the-workplace>

Clément-Major, Lysiane et Stéphanie Fournier, « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en emploi : entre perception et protection », (2014) 383 *Développements récents en droit du travail* 165, p.165. Récupéré de https://unik.caij.qc.ca/recherche/#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=developpements_recents%2F383%2F40591

CNESST (2024). *Classification et taux de prime*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/dossier-dassurance-lemployeur/classification-tarification/classification-taux-prime>

CNESST (2024). *Documents explicatifs sur la classification des employeurs*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/documents-explicatifs-classification-employeurs>

CNESST (2024). *Table des taux 2024*, CNESST, p.2. Récupéré de https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/table-taux-2024_0.pdf

CNESST (s.d). *Droits et obligations des travailleurs*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/droits-obligations-pour-tous-en-matiere-travail/droits-obligations-travailleurs>

CNESST (s.d.). *Facultés affaiblies en milieu de travail*, CNESST. Récupéré de <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/facultes-affaiblies-en-milieu-travail>

Commission canadienne des droits de la personne (s.d. Révisé en 2009). *Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur le dépistage d'alcool et de drogues*, Gouvernement du Canada. Récupéré de https://publications.gc.ca/collections/collection_2009/ccdp-chrc/HR4-6-2009F.pdf

Commission canadienne des droits de la personne, *Facultés affaiblies au travail- Un guide sur les mesures d'adaptation pour la dépendance aux substances*, Ottawa, Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2017, p. 4. Récupéré de https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/ccdp-chrc/HR4-40-2017-fra.pdf

Commission canadienne des droits de la personne, *Facultés affaiblies au travail- Un guide sur les mesures d'adaptation pour la dépendance aux substances*, Ottawa, Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2017, p. 4. Récupéré de https://publications.gc.ca/collections/collection_2017/ccdp-chrc/HR4-40-2017-fra.pdf

Confédération des syndicats nationaux (2014). *Qu'est-ce que la diligence raisonnable?*, Portail de formation : en santé et sécurité au travail de la CSN. Récupéré de <https://formationsst.csn.info/loi-c-21/quest-ce-que-la-diligence-raisonnable/#:~:text=La%20diligence%20raisonnable%20est%20une,et%20un%20devoir%20d'autorit%C3%A9>

Confédération des syndicats nationaux (2014). *Quel est le but de la loi C-21?*, Portail de formation : en santé et sécurité au travail de la CSN. Récupéré de <https://formationsst.csn.info/loi-c-21/quel-est-le-but-de-la-loi-c-21/>

Creswell, John W. (2009). *Research Design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 3^e éd., Californie, SAGE Publications. Récupéré de https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

Demers, Valérie (1996). *Le contrôle des fumeurs : une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Éditions Thémis, p.16-17.

Denise Boulet, « Cannabis et autres dépendances : quelle protection ? », (2019) 452 *La protection des personnes vulnérables (développements récents)* 3, p. 6. Récupéré de <https://edocrtrine.caij.qc.ca/developpements-recents/452/369018655>

Deslauriers, Jean-Pierre (1991). *Recherche qualitative : guide pratique*, Montréal, McGraw-Hill, p.34.

Dinning, Bethan et Jeffrey Mitchell (2018). *Holiday Parties in the Cannabis Age*, Borden Ladner Gervais. Récupéré de <https://www.blg.com/fr/insights/2018/12/holiday-parties-in-the-cannabis-age>

Dionne, Norman A., Jean Sébastien Massol et Véronique Morin (2018). *La légalisation du cannabis : Aide-mémoire pour les employeurs*, Lavery. Récupéré de <https://www.lavery.ca/fr/publications/nos-publications/3141-la-legalisation-du-cannabis-aide-memoire-pour-les-employeurs.html>

Essiminy, Patrick (2018). *BALADO- La légalisation du cannabis au Canada : défis en matière d'emploi*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/balado-legalisation-cannabis-canada-defis-matiere-emploi>

FCEI (2021). *Partys de bureau : connaissez-vous vos responsabilités d'employeurs?*, FCEI. Récupéré de <https://www.cfib-fcei.ca/fr/ressources/partys-de-bureau-vos-responsabilites-d-employeurs>

Gauvin, Jean-Pierre (2018). « Tabac et cannabis- Un risque pour plusieurs travailleurs », *Travail et Santé*, vol. 4, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/tabac-et-cannabis-un-risque-pour-plusieurs-travailleurs/>

Gesualdi-Fecteau, Dalia et Maxine Visotzky-Charlebois (2019). « La notion d'effectivité du droit », dans Stéphane Bernatchez et Louise Lalonde (dir.), *Branches du droit et concepts juridiques*, vol 4, Montréal, Éditions Yvon Blais, coll. Approches et fondement du droit, p.325-362. Récupéré de https://www.academia.edu/41726007/La_notion_deffectivite%C3%A9_du_droit

Gouvernement du Canada (2019). *Facultés affaiblies au travail- Questions et réponses*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/cannabis-milieutavail/questions-reponses.html>

Gouvernement du Canada (2021). *Le cannabis et votre santé*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/services/sante/campagnes/cannabis/effets-sante.html>

Gouvernement du Canada (s.d.). *Foire aux questions- les facultés affaiblies par l'alcool*, Gouvernement du Canada. Récupéré de https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/rlcfa-sidl/qc_c46-qa_c46.html

Gouvernement du Canada (s.d.). *Guide sur la Charte canadienne des droits et libertés*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/comment-droits-proteges/guide-charte-canadienne-droits-libertes.html>

Gouvernement du Québec (2017). *Cannabis : effets psychoactifs*, INSPQ. Récupéré de <https://www.inspq.qc.ca/cannabis/cannabis-effets-psychoactifs>

Gouvernement du Québec (s.d.). *Le cannabis : Effets du cannabis*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaitre-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/effets-cannabis>

Gouvernement du Québec (s.d.). *Risques de la consommation de cannabis pour la santé*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaitre-les-drogues-et-leurs-effets/cannabis/description-effets-risques-cannabis/risques-consommation-cannabis-sante>

INSPQ (2021). *Effets sur la santé liés à la fumée secondaire de cannabis en milieu intérieur*, Institut national de santé publique du Québec. Récupéré de <https://www.inspq.qc.ca/cannabis/fumee-secondaire-cannabis-milieu-interieur>

Institut de la statistique du Québec (2023). *Enquête québécoise sur le cannabis 2023*, Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-le-cannabis-2023>

Lacoste, Stéphane et Catherine Massé-Lacoste, « Les développements récents en droit de la vie privée appliqués au droit du travail québécois », (2019) 454 *Développements récents en droit du travail* 93, p.184. Récupéré de https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/454/369020579#_ftnref203

Le Corre et Associés (2019). « L'abstinence comme condition du maintien de l'emploi », *Le Corre express : savoir, c'est pouvoir*, no 98. Récupéré de <https://www.lecorre.com/fr/publications/le-corre-express.html?page=9&orderBy=0&motCle=>

Leroy, Yann. (2011). « La notion d'effectivité du droit », *Droit et société*, vol. 79, no. 3, p.715-732. Récupéré de <https://doi.org/10.3917/drs.079.0715>

Makela, Finn (2021). *Le cannabis au travail- aspects juridiques*, Montréal, LexisNexis.

Marshall, Catherine, Gretchen B. Rossman et Gerardo L. Blanco (2022). *Designing qualitative research*, 7^e éd., SAGE Publications, p.136

Meyer, Jerrold et Linda Quenzer(2018). *Psychopharmacology : Drugs, the brain, and behavior*, 3^e éd., New-York, Oxford University press.

Ouimet, Hélène (2022). *Travail Plus : le travail et vos droits*, 11[®] éd., Montréal, Wilson & Lafleur Itée.

Paquette-Trudeau, Alexis (2023). *Drogue et alcool au travail : l'importance d'une politique interne*, Dunton Rainville. Récupéré de <https://www.duntonrainville.com/drogue-et-alcool-au-travail-limportance-dune-politique-interne/>

Paré, Marjolaine, Geneviève Lapointe, Sarah-Ann Dubé, Raphaëlle Chabot-Fournier et Émilie Dion « Les dépendances : perspectives juridiques », (2022) 513 *Développements récents en droits du travail en éducation* 187, p. 203. Récupéré de <https://edoctrine.caij.qc.ca/developpements-recents/513/c-2cd56db191c4dc5a82919ddc7d529e#d58e1779>

Perreault, Rhéaume (2021). *Chronique juridique- marijuana en milieu de travail*, FCEI. Récupéré de <https://www.cfib-fcei.ca/fr/ressources/marijuana-en-milieu-de-travail#>

Rangeon, François (1989). « Réflexions sur l'effectivité du droit », *Les usagers sociaux du droit*, Paris, Presses universitaires de France, p.126-149. Récupéré de <https://extra.u-picardie.fr/outilscurapp/medias/revues/23/rangeon.pdf>

Richards, Robert (2019). « Facultés affaiblies au travail », *Travail et Santé*, vol 35, no 1. Récupéré de <https://travailetsante.net/articles/faculte-affaiblies-au-travail/>

Röhrich, Jörg, I. Schimmel, Siegfried Zörntlein, J.Becker, Stefanie Drobnik, Thomas Kaufmann *et al.* (2010). « Concentrations of Δ^9 -Tetrahydrocannabinol and 11-Nor-9-Carboxytetrahydrocannabinol in Blood and Urine After Passive Exposure to Cannabis

Smoke in a Coffee Shop », *Journal of Analytical Toxicology*, vol. 34, no 4. Page 196.
Récupéré de https://www.researchgate.net/publication/44595342_Concentrations_of_D9-Tetrahydrocannabinol_and_11-Nor-9-Carboxytetrahydrocannabinol_in_Blood_and_Urine_After_Passive_Exposure_to_Cannabis_Smoke_in_a_Coffee_Shop

Santé Canada (2016). *Comprendre le nouveau Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/publications/medicaments-et-produits-sante/comprendre-nouveau-reglement-sur-acces-au-cannabis-fins-medicales.html>

Santé Canada (2018). *Le cannabis crée-t-il une dépendance?*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/publications/medicaments-et-produits-sante/cannabis-dependance.html>

Santé Canada (s.d). *Affaiblissement des facultés et risques pour la sécurité*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/effets-sante/affaiblissement-facultes-risques-securite.html>

Santé Canada (s.d). *Effets du cannabis sur la santé*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/effets-sante/effets.html>

Shaw, Grace (2018). *Si un salarié au travail a les facultés affaiblies par le cannabis, son employeur peut-il le congédier?*, McMillan. Récupéré de <https://mcmillan.ca/fr/perspectives/si-un-salarie-au-travail-a-les-facultes-affaiblies-par-le-cannabis-son-employeur-peut-il-le-congедier/#:~:text=Selon%20les%20circonstances%2C%20comme%20la,seul%20incidence%20de%20facult%C3%A9s%20affaiblies.>

Société de transport de l'Outaouais c Syndicat uni du transport (Unité 591), 2015 CanLII 91376, (QC SAT), paragr. 31. Récupéré de <https://canlii.ca/t/gn3px>

Statistique Canada (2021). *Consommation d'alcool et de cannabis pendant la pandémie : Série d'enquêtes sur les perspectives canadiennes 6*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210304/dq210304a-fra.htm>

Statistique Canada (2022). *Consommation de cannabis à des fins médicales et non médicales au Canada*, Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/2011-consommation-de-cannabis-des-fins-medicales-et-non-medicales-au-canada>

The Centre for Addiction and Mental Health (s.d). *Le cannabis*, The Centre for Addiction and Mental Health. Récupéré de <https://www.camh.ca/fr/info-sante/index-sur-la-sante-mentale-et-la-dependance/le-cannabis>

Ticoll, Tamara (2018). *Cannabis au travail : les employeurs invités à passer à l'action*, Stikeman Elliott. Récupéré de <https://stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/Cannabis-au-travail-les-employeurs-invites-a-passer-a-l-action>

Turcot, Laurent (2021). *Les années de la prohibition*, SAQ, Récupéré de <https://www.saq.com/fr/contenu/inspiration/reportages/annees-prohibition?srsId=AfmBOorL6S3xiaAq0hdW0YJyhn1aas8VVWZ1W63xg6R1PHDOTqbTC2xB>

Wu, Tzu-Chin, Donald P. Tashkin, Behnam Djahed et Jed E. Rose (1988). « Pulmonary hazards of smoking marijuana as compared with tobacco », *The New England Journal of Medicine*, vol. 318, no 6, p.350-351. Récupéré de <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJM198802113180603>

Table de la jurisprudence

Acier Sélect inc. c Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, local 711, 2020 CanLII 107249, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jcl3d>

Amalgamated Transit Union, Local 113 v Toronto Transit Commission, 2017 ONSC 2078. Récupéré de <https://canlii.ca/t/h306k>

ArcelorMittal, exploitation minière Canada s.e.n.c. c Syndicat des métallos, sections locales 5778/6869 Employés horaires – Secteur Port-Cartier, 2020 CanLII 108535, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jcrzm>

Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général), 2017 CSC 55. Récupéré de <https://canlii.ca/t/hmvq3>

Bombardier Transportation v Teamsters Canada Rail Conference – Division 660, 2014 CanLII 5318, (CA LA), section 7. Récupéré de <https://canlii.ca/t/g33dd>

Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne), [1990] 2 R.C.S. 489. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fsv8>

Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud, 1992 CanLII 81, (CSC). Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fs7x>

Entrop v. Imperial Oil Ltd., 2000 CanLII 16800, (ON CA). Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fbcd>

Godbout c. Longueuil (Ville de), [1997] 3 R.C.S. 844. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fqxn>

Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ), 2008 CSC 43. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1zhns>

Local 143 of the Communications, Energy and Paperworks Union of Canada v. Goodyear Canada Inc., 2007 QCCA 1686. Récupéré de <https://canlii.ca/t/232rj>

Mann et Environnement routier NRJ inc., 2018 QCTAT 5407. Récupéré de <https://canlii.ca/t/hw0rm>

Québec (Commission de la santé et de la sécurité) c. Marc Filiatreault Couvreur Inc., 2001 CanLII 12623, (QC TT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/1fvxf>

R. c. Dymment, [1988] 2 RCS 417. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1ftc5>

R. c. Malmo-Levine; R. c. Caine, 2003 CSC 74. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1gbdm>

R. c. Shoker, 2006 CSC 44. Récupéré de <https://canlii.ca/t/1prj9>

Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, and KVP Co. Ltd., 1965 CanLII 1009, (ON LA). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jp8p4>

Stewart c. Elk Valley Coal Corp., [2017] 1 RCS 591. Récupéré de <https://canlii.ca/t/h49b2>

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée, 2013 CSC 34. Récupéré de <https://canlii.ca/t/fz5d6>

Syndicat des employés de la Société des traversiers Québec – Lévis – CSN c Société des traversiers du Québec, 2021 CanLII 77428, (CA SA). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jhnz8>

Syndicat des employés du Centre Hospitalier de l'Université de Montréal c. Centre Hospitalier de l'Université de Montréal, 2018 CanLII 97829, (QC SAT). Récupéré de <https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&unikid=fr%2Fqc%2Fqcsat%2Fdoc%2F2018%2F2018canlii97829%2F2018canlii97829>

Syndicat des métallos, section locale 6131 et Glencore Canada corporation mine Matagami, 2021 CanLII 114133, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jkddl>

Syndicat des métallos, section locale 7493 et Poudres métalliques du Québec limitée, 2011 CanLII 100515, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/g36pq>

Syndicat des travailleurs de la métallurgie du Québec (C.S.D.) c. S. Huot inc., 2021 CanLII 88396 (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jj5kb>

Syndicat du personnel de soutien de la C.U.S. – CSN et Corporation d'urgences-santé, 2015 CanLII 84320, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/gmm2b>

Syndicat international des travailleurs unis de la Métallurgie, du papier, et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication de l'énergie, des services et industries connexes (Section locale 9344) c Compagnie de chemin de fer du littoral Nord de Québec et du Labrador inc. (Compagnie minière IOC- Rio Tinto), 2020 CanLII 83837, (CA SA). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jbdk3>

Teamsters Quebec, Local 106 c 1641-9749 Québec inc., 2023 CanLII 66780, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jzbgk>

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c Canam Bâtiments et Structures inc. (Groupe Canam inc.), 2021 CanLII 35084, (QC SAT). Récupéré de <https://canlii.ca/t/jfmrw>

Unifor, section locale 174 c. Cascades Groupe Papiers fins inc., division Rolland, 2015 QCCA 1904. Récupéré de : <https://canlii.ca/t/gm545>

Table de la législation

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R.-U.), 1982, c. 11, art. 7. Récupéré de <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-12.html>

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-c-12/derniere/rlrq-c-c-12.html>

Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2, art. 125.1 y). Récupéré de <https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/section-125.html>

Code civil du Québec, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2087. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991#se:11>

Code criminel, L.R.C. 1985, c. C-46. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lrc-1985-c-c-46/derniere/lrc-1985-c-c-46.html>

Code de la sécurité routière, RLRQ, c. C-24.2. Récupéré de https://unik.caij.qc.ca/recherche#t=unik&sort=relevancy&m=detailed&anchor=art443_s_mooth&unikid=fr%2Fqc%2Flegis%2Ffois%2Frlrq-c-c-24.2%2Fderniere%2Frlrq-c-c-24.2

Loi encadrant le cannabis, RLRQ, c. C-5.3. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-5.3>

Loi réglementant certaines drogues et autres substances, L.C. 1996, c. 19. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-1996-c-19/derniere/lc-1996-c-19.html>

Loi sur la santé et sécurité au travail, RLRQ, c. S-2.1. Récupéré de <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1>

Loi sur le Cannabis, L.C. 2018, c. 16. Récupéré de <https://www.canlii.org/fr/ca/legis/lois/lc-2018-c-16/derniere/lc-2018-c-16.html>