



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Présenté au ministère de la Santé et des Services sociaux dans le cadre de la
Consultation régionale sur l'encadrement du cannabis au Québec

7 septembre 2017

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 3^e trimestre 2017

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-357-2

Table des matières

Introduction	5
Nos préoccupations	6
▶ La fiabilité des tests	6
▶ Les politiques de tolérance zéro.....	7
La prévention	7
I. Par des politiques adéquates	7
II. Par la santé et la sécurité	9
III. Par la mise sur pied de réseaux d'entraide par les pairs.....	9
Conclusion	11

Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) remercie le gouvernement de donner suite au *Forum d'experts sur l'encadrement du cannabis au Québec* qui a eu lieu les 19 et 20 juin dernier au Palais des congrès de Montréal. La FTQ a participé activement à différents ateliers lors de ces deux journées qui furent grandement enrichissantes. C'est dans le cadre de la thématique *Prévention, sensibilisation et effets sur la santé* que nous présentons ce mémoire qui résume les propositions et les préoccupations de la FTQ en vue de cette nouvelle législation.

La FTQ compte plus d'un demi-million de membres, regroupés dans des milliers de milieux de travail lesquels sont présents dans tous les secteurs de l'activité économique et dans toutes les régions du Québec. À ce titre, les membres qui composent la centrale représentent une forme de « microsociété » au sein de laquelle les problèmes de consommation de drogues et d'alcool se manifestent, au même titre que dans l'ensemble de la société québécoise.

Engagée résolument dans la défense des droits de la personne, et le mieux-être des travailleurs et travailleuses, la FTQ se soucie des effets qu'aura la légalisation du cannabis dans les milieux de travail. En effet, si plusieurs méthodes de dépistage sont maintenant accessibles aux employeurs soucieux de s'assurer que leurs employés exécutent leur prestation de travail au mieux de leur capacité, leur utilisation de façon aléatoire soulève bien des questions à l'égard des droits fondamentaux garantis par les chartes des droits et libertés, tant québécoise que canadienne.

La FTQ craint notamment que cette législation devienne un prétexte pour les employeurs d'exiger et d'étendre mur à mur ces tests de dépistage ainsi que des politiques rigides de « tolérance zéro » qui briment le droit des travailleurs et des travailleuses à leur vie privée, surtout dans le contexte actuel de légalisation du cannabis.

Dans le cadre de cette consultation, la FTQ fera part de ses préoccupations ainsi que de ses pistes de solutions pour une application harmonieuse et non préjudiciable pour les travailleurs et travailleuses de cette nouvelle loi dans les milieux de travail. Nous tenons à mentionner que le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), affilié à la FTQ, présentera un mémoire sous la thématique de la *mise en marché du cannabis et les lieux d'usage* lors de cette même consultation. La FTQ appuie l'ensemble de leurs recommandations qu'elle juge fort pertinentes.

D'entrée de jeu, nous souhaitons mentionner que nous partageons l'essentiel de l'analyse proposée dans la section *Santé et sécurité au travail et défis légaux qui y sont associés* du document *Les actes du Forum d'experts sur l'encadrement du cannabis au Québec*.

Nos préoccupations

► La fiabilité des tests

La FTQ remettait en question, déjà en 1985 dans une déclaration de politique sur l'alcoolisme et la toxicomanie, la fiabilité des tests de dépistage et dénonçait les pratiques punitives des employeurs à l'égard des personnes ayant des problèmes de consommation. Ces pratiques consistaient essentiellement au congédiement immédiat lorsqu'un test se révélait positif. À l'occasion de son Congrès de 2004, la FTQ a réaffirmé son opposition au dépistage de l'alcool, des drogues et des médicaments en milieu de travail. Cette fois-ci par l'adoption d'une résolution qui encourageait ses affiliés à adopter des stratégies de prévention par l'information et la sensibilisation et de planifier des structures d'aide et d'accompagnement.

Actuellement, « au Canada, aucune loi n'impose et ne rend spécifiquement obligatoires les tests de dépistage¹ » et si de façon générale, « le dépistage de drogues et d'alcool n'est pas permis puisqu'il constitue une atteinte grave aux droits l'employé », la jurisprudence nous dit qu'ils sont légitimes lorsqu'effectués pour une raison valable².

Évidemment, certains contextes d'emploi peuvent nécessiter une surveillance accrue des capacités physiques et mentales des individus. Parmi les obligations et devoirs d'un employeur se trouve celui de s'assurer que les personnes qu'il emploie sont en mesure d'assurer leur pleine prestation d'emploi, mais surtout qu'ils sont en mesure de l'effectuer de façon sécuritaire³. Pour cette raison, les tests de dépistage sont tolérés « en présence de motifs raisonnables, notamment dans le cas d'emplois à risques élevés⁴ ».

En plus de poser des questions fondamentales quant au respect de la vie privée et être discriminatoire aux yeux des chartes des droits, les tests sont difficilement interprétables. Quant aux résultats, il faut rappeler qu'aucun test ne permet d'établir quand une drogue a été prise, si sa consommation est habituelle ou non et quelle quantité a été prise. On peut d'ailleurs lire dans le document *Les actes du Forum d'experts sur l'encadrement du cannabis* à la page 39 que « Dans le cas du cannabis, les tests de dépistage basés sur la toxicologie seule, notamment le test urinaire, ne représentent pas une mesure de détection fiable. Les experts rappellent que les examens toxicologiques sont un indicateur parmi d'autres. Il faut aussi préciser que le fait d'avoir déjà consommé du cannabis ne provoque pas automatiquement une situation problématique ».

¹ Katherine PLANTE. « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail – Soupeser les droits fondamentaux du salarié et les droits et obligations de l'employeur », *La Revue*, Barreau du Québec, tome 73, printemps 2014, p. 63.

² *Ibid.*, p.59.

³ Il est question de la notion d'élimination à la source des dangers dans les articles 2 et 3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q. c. S —2.1 ainsi que des diverses obligations qui y sont liées pour l'employeur à l'article 51.

⁴ Katherine PLANTE. « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail – Soupeser les droits fondamentaux du salarié et les droits et obligations de l'employeur », *La Revue*, Barreau du Québec, tome 73, printemps 2014, p. 71.

De plus, ces tests donnent accès à l'employeur à une multitude d'autres renseignements confidentiels sur l'état de santé de l'employé, ce qui rend l'employeur susceptible de s'immiscer dans la vie privée de l'employé.

► **Les politiques de tolérance zéro**

Dans les dernières années au Québec, un bon nombre de travailleurs et de travailleuses ont été congédiés parce qu'ils ont obtenu un résultat positif au tétrahydrocannabinol (THC) suite à des tests de dépistage aléatoires en milieu de travail. Plusieurs questions peuvent être soulevées dans un cas pareil : Est-il juste de congédier un travailleur qui pourrait avoir consommé du cannabis à l'extérieur du temps de travail? Est-il capable de faire son travail en toute sécurité? Il y a là des enjeux qui méritent certainement qu'on s'y attarde sérieusement avant de sanctionner des travailleurs et des travailleuses pour un comportement qui est probablement sans conséquence pour leurs activités professionnelles. Pour l'employeur, savoir qu'un employé est un consommateur de drogues, occasionnel ou non, ne lui permet absolument pas d'induire des liens entre ses habitudes et sa prestation au travail au-delà du simple préjugé.

Il a d'ailleurs été recommandé lors du Forum de se documenter davantage scientifiquement avant de sauter à des conclusions hâtives et des actions préjudiciables pour les travailleurs et travailleuses du Québec.

La prévention

I. Par des politiques adéquates

Le Forum d'experts mettait en évidence qu'il était préférable de favoriser des mesures d'accommodement plutôt que des mesures disciplinaires, ce qui nous semble effectivement une voie à privilégier. À la FTQ, nous sommes convaincus que les stratégies de prévention sont nettement plus efficaces pour contrer un problème de consommation que les approches punitives.

Nous croyons plutôt aux bienfaits de l'approche de réduction des méfaits qui consiste à réduire les conséquences négatives liées à l'usage des drogues plutôt que l'élimination du comportement d'usage lui-même⁵.

Cette approche est d'ailleurs proposée dans le document *Les actes du Forum* : « Dans une approche de réduction des méfaits, il s'agit d'atténuer les répercussions négatives associées à la consommation (ex. : produit comestible), de favoriser la prise en charge individuelle et collective des consommateurs et d'outiller ces derniers pour qu'ils soient

⁵ Définition proposée par l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).

à même de faire des choix éclairés et d'adopter des comportements responsables (ex. : normes de consommation à faible risque). Enfin, il faut globalement chercher à soutenir plutôt qu'à punir les gens qui ont des problèmes de consommation⁶. »

Il nous apparaît donc nécessaire d'avoir des politiques d'entreprises adaptées et cohérentes, en complément de la réglementation à venir, pour encadrer l'ensemble de la problématique. Une politique de « tolérance zéro » n'est certainement pas la solution.

Que l'on se trouve dans un cas relevant du droit individuel ou collectif, l'employeur doit, avant de mettre en place une politique de dépistage et d'appliquer des mesures coercitives, élaborer, une approche globale visant à sensibiliser et informer les employés de sa position sur le sujet de la consommation de drogues et d'alcool. Cette approche peut prendre des formes diverses, notamment inclure un programme de réadaptation, mais surtout proposer des méthodes alternatives, qui permettent « lorsqu'elles sont utilisées en conjonction avec les tests de dépistage d'identifier les facteurs de risque reliés à l'alcool et à la drogue au travail⁷ ». Ces méthodes, et bien d'autres doivent absolument faire partie de l'approche globale qui vise à atteindre « un milieu de travail sécuritaire et productif, ceci de la manière la moins envahissante possible pour les employés et en offrant à ceux qui sont aux prises avec des problèmes d'abus ou de dépendance des mesures d'accommodement raisonnable⁸ ».

Si ces méthodes suffisent à elles seules à résoudre le problème « l'employeur devra se restreindre à celles-ci, car elles sont moins invasives que les tests de dépistage⁹ ».

Une politique organisationnelle liée à la consommation d'alcool ou de drogues doit donc être soigneusement étudiée et doit respecter le droit à la vie privée des employés qui y sont soumis. De plus, elle doit faire l'objet de négociations avec le syndicat s'il y a lieu et enfin, prévoir, au-delà des sanctions et mesures de dépistage, une série de mesures visant à guider l'employé quant à la position de l'employeur sur le sujet.

On peut d'ailleurs lire dans le document *Les actes du Forum d'experts sur l'encadrement du cannabis au Québec* que « les pratiques préventives les plus efficaces sont celles qui sont planifiées, globales et concertées¹⁰ ». Nous sommes tout à fait d'accord avec cette affirmation.

⁶ QUÉBEC, *Les actes du Forum d'experts sur l'encadrement du cannabis au Québec*, 2017, p. 14.

⁷ Anouk VIOLETTE. « Les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail : une question d'équilibre », *La Revue*, Barreau du Québec, tome 60, printemps 2000, p. 127.

⁸ *Ibid.*, p.127.

⁹ *Ibid.*, p.127.

¹⁰ QUÉBEC, *Les actes du Forum d'experts sur l'encadrement du cannabis au Québec*, 2017, p. 13.

II. Par la santé et la sécurité

La légalisation prochaine du cannabis génère des inquiétudes relatives aux contextes de travail et aux défis légaux qui accompagnent ce changement. Les syndicats peuvent contribuer à la prévention en milieu de travail pour agir sur certaines causes qui amènent parfois les travailleurs et travailleuses à consommer du cannabis. Si l'organisation du travail peut être une des causes favorisant la consommation du cannabis, les syndicats peuvent certainement travailler en prévention, de concert avec les employeurs pour tenter de régler le problème à la source. C'est ce que nous voulons. Pour travailler avec les employeurs sur cette question, encore faut-il avoir en place tous les outils de prévention prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail afin d'agir efficacement dans les milieux de travail. En effet, la FTQ réclame depuis plus de 35 ans la présence obligatoire de quatre outils essentiels de prévention, soit des représentants et représentantes à la prévention choisis par les travailleurs et les travailleuses, des comités de santé et de sécurité paritaires, des programmes de prévention et des programmes de santé applicables à toutes les entreprises de plus de 20 personnes. Nous voulons ainsi s'assurer que toutes les chances auront été mises de l'avant afin de mieux agir en prévention, de mieux sensibiliser les milieux de travail et mieux accompagner ceux et celles qui seront peut-être aux prises avec un problème de consommation.

III. Par la mise sur pied de réseaux d'entraide par les pairs

Déjà, dans nos milieux de travail, des membres interviennent auprès des travailleurs et travailleuses souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie. Ces personnes qui par leur présence, leur disponibilité, leur sens pratique et leur expérience ont gagné la confiance de leur entourage constituent un réseau d'entraide syndical unique.

Le Réseau des délégués sociaux et déléguées sociales favorise l'établissement d'un climat de confiance, de respect et d'écoute avec la personne en difficulté. Ses membres s'engagent dans la compréhension des conditions de travail et des conditions de vie de la personne qui a développé une dépendance. Ils recherchent activement une solution satisfaisante à ses difficultés afin qu'elle puisse retrouver son autonomie. La personne en difficulté joue donc un rôle très important, voire même essentiel, dans sa propre prise en charge.

Notre action syndicale ne vise pas à amorcer une thérapie. Elle favorise plutôt l'accompagnement en offrant compréhension, appui et information sur les ressources disponibles. Aussi, nous assurons un suivi pour faciliter la réintégration, tant dans le milieu de travail que dans la famille et la société.

Dans une perspective de prévention, les délégués sociaux et les déléguées sociales mandatés par leur syndicat identifient et proposent divers moyens d'action, par exemple, des campagnes d'information et de sensibilisation sur l'alcoolisme et la toxicomanie, ou encore des modifications à apporter aux conditions de vie ou de travail (ex. : horaires rotatifs, milieux dangereux) afin d'éliminer à la source les causes favorisant l'apparition et le développement de cette maladie.

Pour la FTQ, soutenir ces acteurs, c'est leur donner une meilleure compréhension des problèmes de dépendance, leur offrir les moyens d'agir dans leur milieu et d'assurer une action de proximité.

La FTQ s'implique depuis près de 35 ans dans le développement de ce réseau qui compte aujourd'hui plus de 3 000 personnes actives dans nos syndicats affiliés et dans les conseils régionaux de la FTQ.

Il va sans dire que si ce n'était de l'accompagnement et de la formation continue de ces intervenants syndicaux, le réseau n'aurait pu être aussi efficace. C'est pourquoi nous croyons que le gouvernement devrait s'inspirer de notre modèle qui a fait ses preuves et prévoir dans sa loi-cadre des structures d'entraide par les pairs et les ressources financières nécessaires pour leur mise en place ainsi que pour la formation de ces acteurs.

Conclusion

La FTQ se réjouit que le gouvernement du Québec souhaite mettre en place les mesures adéquates pour bien encadrer la légalisation du cannabis sur le territoire québécois. Nous croyons d'ailleurs que les milieux de travail méritent une attention particulière dans l'élaboration de la loi. Comme nous l'avons illustré dans cet avis, la FTQ recommande au gouvernement d'assujettir toutes les entreprises de plus de 20 personnes aux dispositions sur la prévention de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), puisqu'elle comporte plusieurs mécanismes et outils de prévention pouvant soutenir les personnes aux prises avec des problèmes de consommation dans les milieux de travail.

Dans un contexte où le gouvernement du Québec cherche sérieusement et de façon proactive à prévenir et à agir sur les problèmes de consommation en milieu de travail, nous croyons pertinent d'impliquer les travailleurs et les travailleuses dans la recherche de solutions et d'encourager les employeurs à mettre fin aux pratiques punitives que sont les tests de dépistage aléatoires et les politiques rigides de « tolérance zéro » qui briment le droit des travailleurs et des travailleuses à leur vie privée. Nous proposons d'encourager la mise sur pied de politiques d'entreprises adaptées et cohérentes qui misent davantage sur l'accommodement et la prévention. Nous sommes également d'avis que le gouvernement devrait prévoir dans la loi des structures d'entraide par les pairs qui se sont révélés des moyens efficaces de soutenir les milieux de travail.

Finalement, nous réitérons notre appui aux propositions du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) qui seront présentées sous la thématique de la *mise en marché du cannabis et les lieux d'usage*.