



**E**n ce début d'année 2018, j'espère que la pause du temps des Fêtes a été salubre pour chacune et chacun de vous. Maintenant que nous sommes bien reposés, que les batteries sont rechargées, nous sommes sans doute enthousiastes pour nous lancer à fond la caisse dans mille et un projets. J'espère sincèrement que vous y trouverez une source de réalisation et d'épanouissement.

Parlant de rouler à fond la caisse, je me permets d'utiliser cette chronique pour vous faire une liste, non exhaustive, mais tout de même assez longue, des différents dossiers et projets pilotés par les membres du conseil d'administration depuis l'automne passé.

### Table sectorielle de consultation

Comme annoncé dans une communication que je vous adressais le 14 septembre 2017, 4 tables régionales de consultation furent mises en œuvre au cours de l'automne dernier. Nous sommes présentement à faire la compilation des conclusions et recommandations qui sont ressorties de cette démarche riche en réflexion et conscientisation. En avril prochain, le conseil d'administration prendra connaissance du rapport final découlant de cette consultation et déterminera les actions concrètes qui seront posées afin de répondre aux attentes des membres. Bien sûr, une synthèse de ces éléments sera diffusée à l'attention de nos membres. Il faut cependant préciser que déjà certaines actions sont mises de l'avant.

### Prix GRHMQ

Lors de notre dernier CA, les membres ont approuvé la création du prix GRHMQ, visant à promouvoir et sensibiliser le milieu municipal au rôle et aux responsabilités qui incombent aux gestionnaires en ressources humaines. Notre association soulignera, lors de notre congrès annuel, le ou les récipiendaires du prix GRHMQ. Les mises en candidatures pourront être soumises par une ville, par un supérieur immédiat, par un groupe d'employés ou par le gestionnaire en ressources humaines. Un jury sera constitué afin de déterminer le ou les récipiendaires. Les critères viseront à identifier et reconnaître une action qui se démarque par son côté innovateur ou qui représente un « coup de cœur » exceptionnel. Le congrès 2018 sera l'occasion de

procéder à la désignation des premiers récipiendaires. Vous êtes déjà invités à réfléchir à d'éventuelles mises en candidature.

### Membership

Conformément à certaines recommandations émanant des tables de concertation régionale, et suivant des demandes en ce sens découlant de notre partenariat avec la COMAQ suite à la présentation du séminaire d'automne, le conseil d'administration a décidé que les personnes qui occupent la « fonction RH » dans les municipalités où il n'y a pas de service des ressources humaines pourront devenir membres des GRHMQ au même titre que certains directeurs généraux de municipalités en faisant déjà partie. Nous pensons, notamment, aux officiers municipaux (greffiers ou trésoriers) qui occupent une double fonction, dont la gestion des ressources humaines.

### Partenariat et visibilité

Comme vous le savez, la COMAQ et les GRHMQ ont collaboré afin que le séminaire d'automne de la COMAQ puisse offrir un contenu RH et permettre l'accès de nos membres à celui-ci au même tarif que les membres de la COMAQ. Le résultat de ce partenariat a été exceptionnel pour les deux parties. Le tout a tellement été apprécié qu'il a été convenu de répéter l'expérience pour le séminaire d'automne de septembre 2018.

Toujours en matière de visibilité, les GRHMQ vont contribuer, une fois de plus, au versement d'une bourse de stage de 3 000 \$ dans le cadre de la campagne « Je travaille pour ma ville ». Sous l'égide du comité de la relève municipale formé de l'ADGMQ, de la COMAQ et de l'UMQ, en collaboration avec l'AIMQ, l'AQLM et les GRHMQ, cette campagne vise à faire connaître le monde municipal et à promouvoir la relève dans notre milieu dans plusieurs de nos sphères d'activités.

Le 19 janvier dernier, nous étions présents, Isabelle Gauthier et moi à la table de concertation du milieu municipal de l'ADGMQ afin d'y représenter les GRHMQ. À cette occasion, nous avons informé les différents partenaires des éléments suivants :

- La possibilité de devenir membres de notre association pour les officiers municipaux qui occupent la fonction RH dans les villes où il n'y a pas de service des ressources humaines;



- Invitation aux membres des autres associations professionnelles pour participer à la 1<sup>e</sup> journée du congrès 2018 ;
- Le lancement du prix GRHMQ et la possibilité de soumettre des candidatures;
- Les éléments essentiels à mettre en place en lien avec la légalisation du cannabis;
- L'importance de la civilité au travail afin de prévenir le harcèlement;
- Les répercussions possibles dans nos milieux de travail suite à la vague des dénonciations #moi\_aussi

Lors de cette rencontre, quelques associations nous ont approchées afin de vérifier l'intérêt à multiplier les partenariats similaires à celui réalisé avec la COMAQ. Notre présence et notre participation ont été grandement remarquées et appréciées.

### Congrès 2018

Le thème du congrès 2018 qui aura lieu à Saint-Hyacinthe du 13 au 15 juin 2018 est désormais connu : Les RH au cœur de l'organisation. Nous aurons alors l'occasion d'y tenir l'un des premiers rassemblements professionnels au tout nouveau centre des congrès Sheraton. Le comité organisateur a tenu compte des commentaires formulés l'an dernier lors du Living Lab en innovation ouverte (LLio). C'est ainsi que du temps est réservé pour le réseautage, pour des ateliers « multi sujets » et la présentation de vos expériences. Le comité est donc à la recherche de 2 membres qui accepteraient de partager une capsule des meilleures pratiques RH. D'une durée d'une trentaine de minutes, ce sera l'occasion d'entretenir vos collègues sur les expériences que vous avez mis de l'avant dans vos milieux. Parlez-nous de votre projet, des objectifs recherchés, de la démarche de réalisation, de ce que vous en reprenez, ce qui a bien fonctionné, ce qui devra être amélioré. Les intéressés sont priés de communiquer directement avec notre collègue, Isabelle Gauthier, présidente du comité organisateur afin de proposer leur collaboration. C'est à votre tour de vous impliquer afin de donner suite aux recommandations retenues lors de l'atelier LLio.

### Site internet

Finalement, nous sommes heureux de vous annoncer qu'un nouveau forum de discussion sécurisé est maintenant disponible et fonctionnel sur le site internet des GRHMQ au lien <https://grhmq.qc.ca/forum-grhmq/>. Le forum permet les discussions entre membres et le dépôt de différents documents ou fichiers. Il est de notre responsabilité à tous de l'utiliser afin de le garder vivant. Bien sûr, notre page LinkedIn est également toujours en fonction grâce à notre ami Jean-François Hodgson.

Et si, comme moi, vous aviez égaré votre identifiant et votre mot de passe pour le site internet des GRHMQ, Joanne Bertrand, notre professionnelle mandataire pourra vous aider afin de rétablir votre accès.

### Conclusion

Comme vous pouvez le constater, les membres de votre conseil d'administration et nos mandataires, Joanne et Pierre, ont œuvré

sans relâche depuis notre dernière communication. Nous avons pris l'engagement de donner suite aux commentaires que vous nous aviez formulés. Il m'apparaît que nous sommes sur la bonne voie afin de répondre à cet engagement.

Dans l'espoir de vous rencontrer toutes et tous à notre prochain congrès, acceptez, mes plus amicales salutations!

*Denis Lagacé*

Président des GRHMQ

Directeur ressources humaines, Ville de Rivière-du-Loup

### Mot de l'éditeur

Il me semble que l'année 2018 vient juste de commencer et nous sommes déjà au mois de février. En ce temps de l'année, les heures de luminosité augmentent et cela nous indique que le printemps sera bientôt de retour.

Je vous invite à lire, dans cette édition, les textes de nos collaborateurs. L'un d'eux nous entretient de la légalisation de la marijuana et ses impacts sur les milieux de travail tandis que l'autre nous informe des décisions récentes dans le domaine municipal.

Bonne lecture !



*Yves Cabana*

Coordonnateur au Ressources humaines

Ville de Magog

[ycabana@ville.magog.qc.ca](mailto:ycabana@ville.magog.qc.ca)

**rh.com**

est publié trois fois l'an sous la direction de conseil d'administration des Gestionnaires en ressources humaines des municipalités du Québec (GRHMQ).

GRHMQ laisse aux auteurs l'entière responsabilité de leurs textes. La reproduction totale ou partielle des textes est d'ailleurs assujettie à l'autorisation préalable des auteurs.

Les membres GRHMQ sont invités à collaborer à ce bulletin en transmettant leurs textes par courriel : « [y.cabana@ville.magog.qc.ca](mailto:y.cabana@ville.magog.qc.ca) »

Coordination administrative :	Pierre G. Gauthier
Coordination technique :	Yves Cabana
Graphisme :	Micro édition André



534, Carré Clauss  
Sainte-Thérèse (Québec) J7E 3Y2  
Tél. : 450-951-6359  
Fax : 450-951-8049  
Courriel : [grhmq@grhmq.qc.ca](mailto:grhmq@grhmq.qc.ca)  
Internet : [www.grhmq.qc.ca](http://www.grhmq.qc.ca)

# COMAQ

## FORMATION SUR MESURE

NOUVELLE ALLIÉE POUR LES RESPONSABLES EN RESSOURCES HUMAINES

Bénéficiez d'un accès à une offre complète de cours dans plusieurs sphères de l'administration municipale.

### LES AVANTAGES

- Bonifiez vos programmes de formation
- Atteignez vos objectifs stratégiques



COURS ACCRÉDITÉS PAR

Université de Montréal  
Faculté de l'éducation permanente  
Formation continue

École des dirigeants  
HEC MONTRÉAL

POUR INFORMATION  
M<sup>e</sup> Antony Dulude  
Directeur général adjoint

418 527-1231  
COMAQ.QC.CA

## Décisions récentes dans le domaine municipal



Par : Me Charles Michaud  
Delorme LeBel Bureau  
Savoie, s.e.n.c.

Quelle que soit la question qui vous concerne de près ou de loin, il peut être important de se

tenir à jour relativement à la jurisprudence afin que vous puissiez être mieux outillé pour faire face aux enjeux de la gestion des ressources humaines dans le domaine municipal.

Voici donc un résumé de trois (3) décisions récentes en relations de travail rendues en 2017 concernant des Villes.

### L'indisponibilité d'un salarié à la suite d'une incarcération : Prétexte ou non au congédiement ?

Tout d'abord, dans l'affaire *Ville de Gatineau c. Faucher*, 2017 QCCS 2255, la Cour supérieure était saisie d'une demande de pourvoi en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale rendue par l'arbitre Me Nathalie Faucher.

Ce litige origine d'un grief déposé par un journalier temporaire qui est affecté à la voirie de la Ville ainsi qu'à la signalisation aux abords de chantiers de construction routière.

Le journalier a perdu son emploi à la suite d'une courte incarcération résultant d'une arrestation pour bris de condition reliée à une infraction de facultés affaiblies.

L'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup> offre une certaine protection à un salarié qui est pénalisé en raison d'une condamnation criminelle :

« 18.2. Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. »

<sup>1</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12 (ci-après « Charte québécoise »)



Dans l'arrêt Maksteel<sup>2</sup> provenant de la Cour suprême, il a été décidé que l'indisponibilité résultant d'une incarcération à la suite d'une condamnation criminelle n'était pas protégée par l'article 18.2 de la Charte québécoise.

Toutefois, la Cour suprême était d'avis qu'il était possible, dans certaines circonstances, dont notamment en présence d'une courte incarcération, de prétendre qu'il y a violation de l'article 18.2 de la Charte québécoise si l'indisponibilité n'était utilisée qu'à titre de prétexte au réel motif de congédiement qui est la condamnation criminelle.

Se fiant sur une déclaration de la directrice des ressources humaines, l'arbitre Faucher a conclu que les antécédents judiciaires du journalier ont été le motif réel ou la cause véritable du congédiement de l'employeur.

La Cour supérieure est d'avis que la décision de l'arbitre fait partie des issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

Par conséquent, le journalier fût réintégré dans son emploi en raison de la violation de l'article 18.2 de la Charte québécoise.

### **Ne pas revenir au travail après une suspension en guise de contestation : est-ce un abandon de poste ou une destitution déguisée ?**

Dans l'affaire *Haulard et Ville de Hudson*, 2017 QCTAT 2852, la directrice générale a refusé de reprendre son poste à la suite d'une suspension de dix (10) jours imposée à celle-ci par le Conseil. La directrice générale prétendait avoir été pénalisée après avoir dénoncé des violations aux lois et aux codes d'éthique qu'aurait commises le Conseil municipal de la Ville.

<sup>2</sup> Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. *Maksteel Québec inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228.

Elle a prétendu qu'en agissant de la sorte, la Ville avait fait une destitution déguisée. Elle a donc déposé un recours en vertu de l'article 72 de la *Loi sur les cités et villes*<sup>3</sup>.

Compte tenu que la suspension imposée à la directrice générale n'était pas pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables, elle n'était pas d'une durée suffisamment longue pour permettre au Tribunal d'examiner sa légalité au sens des articles 71 à 73.1 de la LCV. La seule question qui se posait alors était celle de savoir si la directrice générale a subi une destitution déguisée.

Dans son analyse, le Tribunal administratif du travail juge qu'il ne s'agissait pas d'une destitution déguisée, mais bien d'un abandon volontaire d'un emploi.

### **Manque de précision dans le message laissé au salarié : conséquence fatale pour l'employeur**

Dans la décision impliquant *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP local 301 (FTQ) et Cité de Dorval (Julien Beauregard-Béliveau)*, 2017 QCTA 387, le congédiement d'un col bleu ayant le statut de salarié temporaire a été annulé par l'arbitre Me Denis Provençal.

Ledit col bleu était en mise à pied et la Cité de Dorval désirait le rappeler au travail. Compte tenu que le salarié ne s'est pas présenté à la suite de ce prétendu rappel, la Cité de Dorval a appliqué l'article suivant de la convention collective :

« 16.1 i) L'employé temporaire doit se présenter au travail dans les vingt-quatre (24) heures du rappel. Le non-respect par l'employé temporaire de cette modalité entraîne la perte des droits d'ancienneté et la rupture de son lien d'emploi, à moins d'un motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employé; »

<sup>3</sup> RLRQ, c. C-19 (ci-après « LCV »).





L'arbitre est d'avis que le message suivant : « C'est Tony des travaux publics de Dorval, j'ai un remplacement, rappelle-moi au [...] Merci. » n'était pas suffisamment précis pour constituer un rappel au sens de la convention collective :

« Le message laissé sur le répondeur du plaignant par M. Pace est de le rappeler pour un remplacement et non de se présenter au travail, comme l'exige l'article 16.01 i) de la convention. Aucune précision n'est laissée, soit la date et l'heure du remplacement, le nombre de journées, la nature du travail qu'il devait accomplir et l'endroit où il devait se rendre pour travailler. L'article 16.01 i) n'oblige pas la Ville à donner toutes ces informations, j'en conviens. Toutefois, je considère que ce message ne contient pas suffisamment de précisions pour le considérer comme un rappel au travail. » [nos soulignés]

Ainsi, nous croyons qu'il est important de retenir de ses affaires que la terminaison du lien d'emploi d'un salarié syndiqué doit être conforme à la convention collective ainsi qu'à la législation applicable.

Une clause de perte d'emploi est généralement interprétée restrictivement par les arbitres de griefs. Ainsi, l'employeur doit démontrer que les conditions d'application sont remplies s'il veut que l'arbitre soit lié par la conséquence drastique de la perte du lien d'emploi.

D'autre part, une terminaison du lien d'emploi en raison d'une indisponibilité résultant d'une incarcération devrait être conforme à la Charte québécoise, mais l'employeur doit réussir malgré tout à démontrer que l'indisponibilité est la réelle cause de la terminaison du lien d'emploi. Si l'employeur décide de terminer le salarié en raison d'une condamnation criminelle, il ne peut le faire que si l'infraction est en lien avec l'emploi occupé et que le salarié n'a pas obtenu un pardon.

Finalement, l'abandon d'un poste en guise de protestation ne doit pas être pris à la légère par le salarié. S'il ne réussit pas à établir qu'il est victime d'un congédiement déguisé ou d'une destitution déguisée, son départ sera considéré comme étant un abandon volontaire de son emploi. D'autre part, il n'est pas nécessaire que le salarié déserte son poste pour prétendre à un congédiement déguisé ou une destitution déguisée, il peut demeurer au travail tout en manifestant son opposition et en déposant un recours. Ce n'est peut-être pas facile de continuer à travailler dans ces circonstances, mais le salarié ne risque pas de perdre son emploi en raison d'un abandon volontaire de son emploi.

Le contenu de la présente chronique n'est fourni qu'à titre informatif et ne constitue pas un avis juridique ou une opinion de quelque nature que ce soit.

I:\CM\Charles\Conferences et publications\Publications\GRHMQ\Publication GRHMQ 2017.docx

## LA LÉGALISATION DE LA MARIJUANA ET SES IMPACTS SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Par : **Rhéaume Perreault**, CRIA, Adm. A. et **Alexandra Meunier**, avocats chez Fasken Martineau Dumoulin, s.e.n.c.r.l.

**L**e 13 avril 2017, le gouvernement fédéral déposait deux (2) projets de loi ayant pour effet de légaliser et d'encadrer la consommation récréative de marijuana. Selon toutes vraisemblances, ces projets de loi devraient entrer en vigueur dès le 1<sup>er</sup> juillet 2018. À l'heure actuelle, il est difficile d'anticiper l'impact réel qu'aura cette nouvelle législation sur la consommation des travailleurs québécois ainsi que les problèmes de dépendance qui pourront en découler. À tout événement, force est de conclure que la légalisation de la marijuana suscite nombre d'inquiétudes et de questionnements auprès de multiples employeurs, dont plusieurs du milieu municipal, lesquels devront s'y adapter dans un avenir de plus en plus rapproché.

Dans ce contexte, nous analyserons la teneur des projets de loi fédéraux et québécois ainsi que les effets anticipés de la légalisation de la marijuana au sein de milieux de travail. Nous aborderons également les limites actuelles des tests de dépistage et l'importance pour les employeurs de se doter de politiques adaptés à leur besoins. Nous terminerons par partager nos recommandations afin de permettre aux employeurs d'être bien préparés à l'arrivée de ce vent de changement.



## I. LES PROJETS DE LOI

### A. LES PROJETS DE LOI C-45 ET C-46 DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Le projet de loi C-45 intitulé « *Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois* » a pour but de « *permettre un accès légal au cannabis [...] contrôler et [...] réglementer sa production, sa distribution et sa vente.* »

Le projet de loi C-45 légifère notamment sur la production, l'importation, l'exportation, la possession et la consommation du cannabis. Il légifère également sur l'emballage et l'étiquetage du cannabis vendu. Il importe de souligner que le projet de loi C-45 prévoit spécifiquement que la compétence en matière d'âge légal de consommation, de vente, de possession et de distribution est dévolue aux provinces.

Sommairement, suivant le projet de loi C-45, il serait dorénavant légal de :

- Posséder jusqu'à 30 grammes de cannabis séché;
- Partager jusqu'à 30 grammes de cannabis séché;
- Acheter du cannabis d'un détaillant soumis à la réglementation provinciale;
- Fabriquer à la maison des produits de cannabis tel que des aliments ou des boissons;

Le projet de loi C-46 intitulé « *Loi modifiant le Code criminel (infractions relatives aux moyens de transport) et apportant des modifications corrélatives à d'autres lois* » se penche plutôt, quant à lui, sur les infractions du *Code criminel* reliées à la conduite avec facultés affaiblies. Il prévoit notamment des normes en termes de seuils de *tétrahydrocannabinol* (« **THC** ») permis aux fins de conduite automobile. Il crée aussi de nouvelles infractions pénales pour la conduite avec concentration dans le sang égale ou supérieure à la limite

permise par règlement ainsi que des peines maximales pour ces infractions.

### B. LE PROJET DE LOI DU QUÉBEC

Le 16 novembre 2017, le Québec a soumis son projet de loi intitulé « *Projet de loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière* », lequel vise à adresser les volets relevant du gouvernement provincial rattachés à la légalisation de la marijuana.

Essentiellement, contrairement à l'Ontario qui a annoncé que seule la consommation de marijuana dans les domiciles sera permise, le Québec prévoit que les citoyens pourront consommer de la marijuana dans les espaces publics, en respectant toutefois les prohibitions liées à la distance par rapport aux édifices prévues à la *Loi sur le tabac*. Selon le projet de loi, il sera toutefois interdit de consommer sur les terrains d'un établissement de santé ou d'un établissement post-secondaire.

La vente de cannabis sera effectuée par la *Société québécoise du cannabis*, une filiale de la *Société des alcools*, laquelle aura une quinzaine de points de vente lors de l'entrée en vigueur du projet de loi.

En ce qui a trait à la consommation de marijuana au volant, le Québec adopte une approche de « tolérance zéro » et prévoit une suspension de permis de quatre-vingt-dix (90) jours pour toute infraction à cet effet.

## II. LES EFFETS ANTICIPÉS DE LA LÉGALISATION DE LA MARIJUANA

À l'heure actuelle, il demeure difficile d'anticiper clairement les impacts que la légalisation de la marijuana aura sur les milieux de travail. Ceci dit, en se fondant sur l'expérience des juridictions ayant déjà légalisé la consommation



normandin  
beaudry  
noir sur blanc



générons ensemble performance humaine & financière

SANTÉ ET  
PERFORMANCE

RÉMUNÉRATION

ASSURANCE  
COLLECTIVE

RETRAITE  
ET ÉPARGNE

GESTION  
D'ACTIFS

COMMUNICATION

récréative de cette substance<sup>1</sup>, il est possible de tirer certains constats.

D'abord, de façon générale, dans les pays où la marijuana fut légalisée, la consommation générale de la population a également augmentée. Il est donc possible de conclure que cette consommation risque également d'augmenter au sein des travailleurs québécois.

Dans ce contexte, il est également possible d'anticiper une recrudescence des accidents du travail reliés à la consommation de drogue et ce, plus spécifiquement pour les postes requérant mobilité et coordination et où la perception et la sensibilité d'un travailleur sont des facteurs importants. À cet égard, soulignons d'ailleurs qu'avant même la légalisation de la marijuana, le *Centre patronal de santé et de sécurité* estimait que l'abus de substances psychotropes entraînait de deux (2) à trois (3) fois plus de risques d'accident du travail.<sup>2</sup>

Une augmentation de la consommation de marijuana auprès des travailleurs québécois risque aussi de présenter de nombreux défis aux employeurs en ce qui a trait à l'absentéisme et à la productivité. En effet, avant même la légalisation de la marijuana, le *Centre patronal de santé et de sécurité* estimait que la consommation de substances psychotropes et d'alcool entraînait une perte de productivité de plus d'un (1) milliard de dollars annuellement et entraînerait un taux d'absentéisme trois (3) fois plus élevé que la moyenne ainsi qu'un rendement inférieur de 30 % à la moyenne. Il est inquiétant de constater que ces statistiques risquent de s'accroître une fois la marijuana légalisée.

Soulignons également qu'une plus grande consommation de manière générale pourrait avoir pour effet d'engendrer davantage de problèmes liés à la dépendance. À cet égard, soulignons que l'état du droit actuel au Québec considère la dépendance à toute drogue comme un « handicap » au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne* pour lequel tout employeur doit accommoder l'employé touché jusqu'à la contrainte excessive. Cet accommodement pourrait, par exemple, impliquer de permettre à un employé de suivre une de réhabilitation avant de mettre fin à son emploi.

1 Pays-Bas, Suisse, Italie, Allemagne, Uruguay, Porto Rico, Catalogne, Oregon, Washington, District of Columbia, Alaska, Colorado, Nevada et Californie.

2 Thérèse Bergeron, « Quand l'usage devient abus », *Convergence* 23 : 4 (novembre 2007) 6 à la p 8, en ligne : [http://www.centrepatronalsst.qc.ca/documents/pdf/conv\\_nov\\_07.pdf](http://www.centrepatronalsst.qc.ca/documents/pdf/conv_nov_07.pdf).

### III. LES TESTS DE DÉPISTAGE ET LEUR LIMITES

À l'heure actuelle, il y a lieu de s'inquiéter quant à la fiabilité et la disponibilité des moyens mis à la disposition des employeurs afin de tester la consommation de leurs employés.

D'abord, soulignons que la *Cour suprême du Canada* a décrété que même dans les milieux dangereux, un employeur ne peut que de façon exceptionnelle tester de façon aléatoire ses employés<sup>3</sup>. Il est toutefois loisible aux employeurs de tester la consommation de drogue ou d'alcool de leurs employés dans les contextes suivants :

- Si l'employeur a un motif raisonnable de croire que l'employé a les facultés affaiblies dans l'exercice de ses fonctions et ce, via l'analyse de critères objectifs tels que l'odeur, la démarche etc.;
- Si l'employé a été impliqué directement dans un accident ou un incident grave;
- Si l'employé reprend du service après avoir suivi un traitement pour combattre l'alcoolisme ou la toxicomanie.

En ce qui a trait au dépistage de la marijuana, les fenêtres de détection du THC varient de façon importante selon le mode de dépistage choisi (salive, sang, urine). En effet, la fenêtre de détection pour la salive varie de trois (3) à six (6) heures après la consommation. En ce qui a trait à la détection par le sang, la fenêtre de détection est de moins de six (6) heures après la consommation. Quant aux dépistages par l'urine, ceux-ci peuvent détecter le THC jusqu'à trente (30) jours après la consommation.

Or, seul le mode de dépistage par voie sanguine permet actuellement de déterminer un pourcentage clair de THC dans le sang de l'individu testé. Les autres modes de dépistage ne permettent que de déterminer si une personne a consommé et non si elle a les facultés affaiblies<sup>4</sup>. Soulignons également que ce mode de dépistage est particulièrement intrusif et soulève des questions quant à son impact sur la vie privée de l'employé visé.

3 *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34

4 Docteur Frédéric Benoît, Neurosciences, présentation donnée chez Fasken Martineau Dumoulin le 31 mai 2017.



#### IV. LES POLITIQUES DE DROGUES ET D'ALCOOL

En ce qui a trait au contrôle de la possession et de la consommation de drogues et d'alcool en milieu de travail, les politiques de drogues et d'alcool sont incontournables.

En effet, celles-ci s'avèrent un outil essentiel permettant aux employeurs de s'assurer que leurs employés sont aptes à fournir leur prestation de travail de façon convenable et sécuritaire et ce, conformément à leurs droits de gérance.

Dépendamment des besoins distincts de chaque organisation, celle-ci pourrait prohiber la possession, la vente, le trafic et la consommation de marijuana.

Cependant, afin qu'une politique soit valide, elle doit être adaptée aux exigences des postes de chaque employé.

À titre d'exemple, tout comme en matière de consommation d'alcool, il pourrait être opportun de prôner la « tolérance zéro » pour un employé occupant un poste à risque alors qu'une telle approche pourrait être considérée abusive pour un employé pour lequel il est généralement permis de consommer de l'alcool en dehors des heures de travail.

Dans ce contexte, chaque organisation devra se positionner selon ses besoins et exigences respectives et adapter ses politiques actuelles afin de s'adapter à cette nouvelle réalité.

#### V. LES RECOMMANDATIONS

À la lumière de ce qui précède, nous sommes d'avis que les employeurs devraient prendre les actions suivantes en vue de l'entrée en vigueur des projets de loi fédéraux et québécois relatifs à la légalisation de la marijuana:

- Analyser leurs besoins en terme de politiques et adapter les exigences aux postes au sein de leur organisation. Réviser les politiques selon les amendements législatifs qui entreront en vigueur à l'été 2018;
- Réviser leurs politiques concernant les drogues et l'alcool afin de clarifier leurs attentes quant à la possession et la consommation de leurs employés sur les lieux et à l'extérieur du travail;
- S'assurer d'adopter une approche de « tolérance zéro » pour tout employé appelé à conduire un véhicule dans le cadre de ses fonctions;
- Procéder à des formations sur la mise à jour des politiques et s'assurer que celles-ci soient rappelées aux employés de façon annuelle;
- Effectuer un suivi disciplinaire rigoureux de tout employé en contravention de la politique.

# FASKEN

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.  
T. +1 514 397 7409 | M.+1 514 219 3063 | F. +1 514 397 7600  
[rperreault@fasken.com](mailto:rperreault@fasken.com) | [www.fasken.com/fr/Rheume-Perreault](http://www.fasken.com/fr/Rheume-Perreault)