Mémoire de
l'ETCOF

CONCERNANT

le projet de loi C-46, *Loi modifiant le Code criminel* (infractions relatives aux moyens de transport)

PRÉSENTÉ AU

Comité sénatorial permanent des Affaires juridiques et constitutionnelles (LCJC)

le 2 mai 2018

Observations préliminaires

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Comité, nous vous remercions de cette occasion de nous prononcer sur le projet de loi C-46. Nous sommes ici en notre qualité de représentants de l'ETCOF, l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale.

Notre association a vu le jour il y a plus de 30 ans. Nos membres emploient quelque 500 000 travailleurs, soit près des deux tiers des employés du secteur privé sous réglementation fédérale. Les membres de l'ETCOF sont des organisations bien connues. Vous trouverez une liste de nos membres en annexe du mémoire que nous vous remettrons aujourd'hui.

Il importe que nous précisions la nature des activités menées par nos membres afin que vous cerniez bien le risque pour la sécurité qui nous préoccupe. Les organisations membres de l'ETCOF emploient des contrôleurs de la circulation aérienne, des grutiers, des conducteurs d'équipement lourd, des chefs et des mécaniciens de train, des pilotes et des conducteurs de camion, pour ne nommer que ces exemples.

Il importe également de souligner que depuis deux ans, l'ETCOF étudie, en collaboration avec un large éventail d'employeurs et d'associations patronales des secteurs sous réglementation fédérale et provinciale, la question dont est saisi le Comité. Nos organisations membres ont comme point commun que toutes travaillent dans un domaine critique pour la sécurité, c'est-à-dire où la sécurité au travail et la sécurité publique sont primordiales.

Nous avons rédigé deux documents visant à faciliter les délibérations du Comité, soit un mémoire en due forme et un court document de quatre pages contenant tous deux des données techniques qui appuient notre position. Nous serons ravis de discuter de ces données pendant la période de questions et réponses.

Messages clés

Notre message clé est le suivant : dans le projet de loi C-46 (et son pendant, le projet de loi C-45), le gouvernement du Canada omet de tenir compte de l'incidence qu'aura la consommation de marijuana à des fins récréatives sur le milieu de travail. Ce regrettable oubli pourrait avoir des conséquences catastrophiques sur les travailleurs, les employeurs et le public en général. La politique de sécurité du Canada comporte déjà une faille en ce qui a trait à la présence d'alcool et de drogue en milieu de travail. La légalisation du cannabis ne peut qu'aggraver ce problème.

Les données provenant des États américains qui ont légalisé l'usage du cannabis, comme le Colorado, laissent entrevoir des tendances inquiétantes. Selon ces données, la consommation de cannabis est vouée à augmenter après avoir été légalisée. Cette tendance a de quoi inquiéter les employeurs. En effet, nous savons qu'elle finira par gagner les milieux de travail critiques pour la sécurité.

Par conséquent, nous demandons que **le Comité amende le projet de loi C-46 de manière à mettre en place un cadre de dépistage d'alcool et de drogue d'application obligatoire dans les milieux de travail sous réglementation fédérale qui sont critiques pour la sécurité. Ce cadre devrait prévoir un éventail complet de tests : dépistage préalable à l'emploi, dépistage en raison d'un doute raisonnable, dépistage à la suite d'un accident, dépistage après un retour au travail et dépistage aléatoire).**

Un tel cadre contribuera à la réalisation de plusieurs objectifs :

D'abord, il dissuadera les employés de travailler sous l'effet de l'alcool ou de drogue. En bref, le dépistage aléatoire est une mesure préventive efficace qui modifie les comportements et améliore la sécurité.

Deuxièmement, un tel cadre permettra au Canada de se mettre au diapason d'autres administrations à l'égard de cet important enjeu de sécurité publique et

professionnelle. En effet, l'Australie, la Grande-Bretagne, l'Inde et les États-Unis, pour ne nommer que ces pays, se sont déjà dotés d'un régime de dépistage.

Aux États-Unis, le dépistage d'alcool et de drogue est obligatoire dans le secteur des transports depuis 1995 et les entreprises canadiennes qui souhaitent exercer leurs activités de l'autre côté de la frontière (comme les sociétés ferroviaires et les sociétés de camionnage) doivent se plier à cette obligation.

Enfin, l'instauration d'un nouveau cadre législatif au Canada rassurera toutes les parties, les employés aussi bien que les syndicats et les employeurs, car les mêmes règles s'appliqueront à tous les milieux de travail. Le gouvernement établira des politiques conformes aux autres règles de sécurité au travail en vigueur dans les secteurs sous réglementation fédérale et de longues procédures judiciaires coûteuses et déroutantes pourront être ainsi évitées.

En l'état actuel des choses

Même si la sécurité en milieu de travail dans le secteur fédéral constitue une obligation en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail* et du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* qui en découle, ces actes législatifs sont en grande partie muets sur la question des facultés affaiblies au travail. Ce silence a pour résultat regrettable que les règles sont fixées par les juges et les arbitres qui parviennent à autant de conclusions différentes. Les employeurs ne savent plus comment, quand et où ils peuvent procéder à des tests de dépistage d'alcool et de drogue. Le gouvernement doit établir une ligne de conduite claire à cet égard.

Voici quelques extraits représentatifs de la divergence d'opinions qui est apparue dans l'une des causes faisant jurisprudence, soit celle de Pâtes & Papier Irving que la Cour suprême du Canada a instruite.

> *Dans l'exercice de son pouvoir législatif, le législateur du Nouveau-Brunswick a le pouvoir de soustraire les tests de dépistage de drogue et d'alcool au processus de négociation collective […] En effet, certains experts*

> *ont indiqué qu'il est évident dans notre pays qu'[TRADUCTION] « une directive et une définition législatives ajouteraient de la cohérence, de l'uniformité et de la prévisibilité pour tous les intervenants du milieu de travail » […] Cette décision revient toutefois au législateur du Nouveau-Brunswick et non à la Cour.*

En outre, les mesures de sensibilisation relatives aux facultés affaiblies au travail font en sorte que les perceptions changent au Canada. En effet :

- Récemment, c'est-à-dire en novembre 2017, la Commission canadienne de sûreté nucléaire a publié un document d'application de la réglementation ayant pour titre *Aptitude au travail*. Ce document traite notamment du dépistage d'alcool et de drogue, y compris des tests aléatoires.

- Dans le rapport qu'il a publié (également en novembre 2017) à la suite de l'écrasement d'un aéronef de Carson Air, le Bureau de la sécurité des transports du Canada appuyait fortement le recours au dépistage d'alcool et de drogue, y compris aux tests aléatoires, dans le secteur de l'aviation.

Il existe au Canada un vide juridique évident qu'il faudra combler.

Droit à la vie privée

Pour terminer, nous traiterons brièvement de la question de la vie privée.

Certains groupes prétendront que le dépistage d'alcool et de drogue constitue une atteinte à la vie privée. Or, le gouvernement estime que le projet de loi C-46, par lequel il autorisera les tests routiers aléatoires de dépistage d'alcool, respecte les principes de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Si la sécurité l'emporte sur le droit à la vie privée d'un conducteur automobile voyageant seul, il faut appliquer le même raisonnement à un pilote d'avion transportant 200 passagers, à un chef de train remorquant 50 wagons de produits chimiques, à un conducteur d'autobus transportant 60 passagers, à un

conducteur de camion circulant sur une grande autoroute ou à n'importe quel travailleur dont les actions pourraient bouleverser la vie d'un collègue de travail ou d'un membre du public.

Nous croyons qu'une solution législative s'impose. Nous demandons donc au Comité d'amender le projet de loi C-46 de manière à tenir compte des importantes préoccupations que nous venons de soulever.

Annexe A : Liste des membres de l'ETCOF

- Air Canada
- British Columbia Maritime Employers Association
- Bell Canada
- Brinks Canada Limitée
- Société canadienne des postes
- Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
- Laboratoires Nucléaires Canadiens
- Chemin de fer Canadien Pacifique
- Alliance canadienne du camionnage
- Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
- CBC/Société Radio-Canada
- FedEx Canada
- Jazz Aviation
- J.D. Irving Limited
- Association des employeurs maritimes
- NAV CANADA
- Purolator
- SaskTel
- Sunwing Airlines Inc.
- Swissport Canada Inc.
- TELUS
- UPS Canada
- VIA Rail Canada
- Vidéotron
- Western Grain Elevators Association

Annexe B : Coalition d'employeurs sur la question de la légalisation de la marijuana

- Association canadienne des producteurs pétroliers
- Association canadienne de la construction
- Association canadienne des carburants
- Alliance Canadienne du Camionnage
- Association canadienne du transport urbain
- ETCOF (Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale)
- Association des produits forestiers du Canada
- Motor Coach Canada/Ontario Motor Coach Association
- Petroleum Services Association of Canada
- L'Association des chemins de fer du Canada
- Toronto Transit Commission
- Metrolinx

Exposé présenté au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles

Le mercredi 2 mai 2018

À propos de nous

- Employeurs à l'échelle nationale et internationale
- Travail où la sécurité est critique 24 h/24, 7 j/7
- Exemples : contrôleurs ou contrôleuses de la circulation aérienne, chauffeurs ou chauffeuses de bus, grutiers ou grutières, conducteurs ou conductrices d'équipement lourd, fournisseurs de services et exploitants dans le secteur du pétrole et du gaz, pilotes, exploitants de pipelines, conducteurs ou conductrices de train et ingénieurs ou ingénieures, camionneurs ou camionneuses, etc.

Objectifs

1. Protéger la sécurité au travail
2. Protéger la sécurité publique

Groupe de travail — Document de travail

On ne trouve qu'une seule allusion à la consommation du cannabis sur le lieu de travail (p. 21) :

[Traduction]
« De plus, il faudra tenir compte de la consommation de cannabis sur les lieux de travail. Par exemple, une politique de tolérance zéro pourrait être appliquée dans le cas des personnes qui font fonctionner de la machinerie lourde ou des véhicules lourds. »

- Remarque : Les employeurs sont tenus de gérer ce risque (cela devrait être une responsabilité commune, mais il n'y a pas de cadre réglementaire actuel pour empêcher les employés occupant un emploi où la sécurité est un enjeu de travailler sous l'influence de l'alcool ou de drogues).

Le rapport final du Groupe de travail

- Sous « Sécurité au travail » (p. 28) :

[Traduction]
« La consommation de drogues et d'alcool ou l'affaiblissement des facultés causé par ceux-ci représente un danger pour tous sur le lieu de travail, y compris la personne avec les facultés affaiblies, en particulier dans les secteurs où la sécurité est essentielle, tel que le transport, les soins de santé et l'application de la loi, où les symptômes liés à l'affaiblissement, soit une mobilité, coordination, perception ou sensibilisation réduite, peuvent accroître les risques de dangers, de blessures et de décès. » [Mes soulignés]

- Les recommandations du rapport concernant la sécurité au travail :

  - *« Réaliser et surveiller des travaux de recherche sur le cannabis et l'affaiblissement des facultés, en tenant compte des incidences sur les politiques en matière de santé et de sécurité au travail. »*
  - *« Travailler avec les organismes fédéraux, provinciaux et territoriaux pour mieux comprendre les problèmes potentiels de santé et de sécurité au travail liés à l'affaiblissement des facultés par le cannabis. »*
  - *« Collaborer avec les provinces, les territoires, les employeurs et les représentants syndicaux pour favoriser l'élaboration de politiques sur les facultés affaiblies au travail. »*

L’expérience du Colorado : Risque de consommation accrue

- Histoire
  - 2006 à 2008 : début de l’ère du cannabis à des fins médicales
  - Depuis 2009 : expansion de sa commercialisation
  - Depuis 2013 : usage récréatif de drogues

- Statistiques du Colorado concernant la consommation de marijuana dans les 30 derniers jours* :

	Classement national (2005-2006)	Classement national (2014-2015)
Adolescents (12 à 17 ans)	14	1
Étudiants (18 à 25 ans)	8	2
Adultes (26 ans et plus)	8	1

* Rocky Mountain High Intensity Drug Trafficking Area,
The Legalization of Marijuana in Colorado: The Impact, Volume 5, octobre 2017.

L’expérience du Colorado : Incidences sur la sécurité

- Statistiques de distribution et statistiques hospitalières liées au cannabis* :

Décès liés à la distribution de cannabis : 55 en 2013 contre 125 en 2016	+125 %
Visites à l’urgence liées au cannabis : Hausse de 35 % entre 2011-2012 et 2013-2015	+35 %
Hospitalisations liées au cannabis : Hausse de 72 % entre 2009-2012 et 2013-2015	+72 %

- Chez les adultes, la consommation de cannabis depuis les 30 derniers jours **a augmenté de 71 %** sur une moyenne triennale (2013 à 2015) depuis que le Colorado a légalisé le cannabis à des fins récréatives par rapport à la moyenne des trois années avant la légalisation (2010-2012).

* Rocky Mountain High Intensity Drug Trafficking Area, *The Legalization of Marijuana in Colorado: The Impact*, Volume 5, octobre 2017.

Le rapport de *Quest Diagnostics Drug Testing Index* de 2017 sur les programmes de dépistage des drogues — Résultats concernant la main-d'œuvre aux États-Unis

- Les résultats positifs aux tests dépistage de cannabis ne cessent d'augmenter.
  - Ces trois dernières années, les résultats positifs au test de dépistage salivaire ont augmenté de 75 % parmi la main-d'œuvre générale des États-Unis (5,1 % en 2013 à 8,9 % en 2016).
  - La consommation de cannabis chez les travailleurs occupant un emploi où la sécurité est un enjeu a augmenté de 5 %, la croissance d'une année à l'autre la plus rapide en cinq années.

- Les résultats positifs révélant la présence de cocaïne lors de tests d'urine ont augmenté pour la quatrième année consécutive dans la main-d'œuvre générale des États-Unis et pour la deuxième année consécutive pour les travailleurs mandatés par le gouvernement fédéral occupant un poste où la sécurité est critique.

- Les résultats positifs au test de dépistage de métamphétamines ont augmenté de 64 % depuis 2012 dans la main-d'œuvre générale des États-Unis.

Dépistage des drogues et de l'alcool : l'exemple des États-Unis

- Depuis plus de 20 ans, les États-Unis obligent, par la loi, le dépistage d'alcool et de drogues dans le secteur des transports sous réglementation fédérale.

- Dans l'industrie canadienne des transports, les conducteurs ou conductrices de véhicules utilitaires tels un camion, bus ou train exerçant des activités transfrontalières doivent se conformer aux règlements des États-Unis et se soumettre, entre autres, à des tests de dépistage d'alcool et de drogues (préalables à l'emploi, basés sur des motifs raisonnables, à la suite d'un incident, aléatoires et de suivi au retour au travail.)

- Le Canada devrait se conformer aux États-Unis sur cette question afin de maximiser les avantages en matière de sécurité.

Commission canadienne de sûreté nucléaire
Un exemple du Canada

- La Commission canadienne de sûreté nucléaire a adopté, le 9 novembre 2017, un règlement d'aptitude au travail en vertu duquel le personnel doit se soumettre à **des tests, aléatoires ou non, de dépistage d'alcool et de drogues.**

- Création d'un précédent au Canada.
  - Fournit un cadre **préventif** pour la sécurité des lieux de travail.
  - Profite au public, aux employés et à l'employeur.

- De plus, le rapport du Bureau de la sécurité des transports du Canada sur l'accident de l'avion de Carson Air (publié le 2 novembre 2017) appuie fermement l'usage de tests de dépistage d'alcool et de drogues, y compris des tests aléatoires, pour l'industrie de l'aviation.

Notre demande

- Nous recommandons l'amendement du projet de loi C-45 et l'inclusion d'un cadre réglementaire pour les tests de dépistage d'alcool et de drogues afin de surveiller et d'examiner les aptitudes au travail des employés dans les industries où la sécurité est critique (y compris des tests préalables à l'emploi, basés sur des motifs raisonnables, à la suite d'un incident, aléatoires et de suivi au retour au travail).

Appendice : Les employeurs membres de la Coalition

- Association canadienne des producteurs pétroliers
- Association canadienne de la construction
- Association canadienne des carburants
- Alliance Canadienne du Camionnage
- Association canadienne du transport urbain
- Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)
- Motor Coach Canada/Ontario Motor Coach Association
- Association des services pétroliers du Canada
- Association des chemins de fer du Canada
- Toronto Transit Commission
- Metrolinx
- Association des produits forestiers du Canada