19 OCTOBRE 2018

Légalisation du cannabis : Guide à l'intention des employeurs

Auteurs : Louise Patry, Brian Kujavsky, Joseph-Anaël Lemieux, Rachael Lee et Brent Winston

Étant donné que la légalisation du cannabis à usage récréatif est entrée en vigueur le 17 octobre 2018, les employeurs canadiens doivent comprendre les droits dont ils disposent et les responsabilités qui leur incombent à l'égard de leurs employés.

Politique relative à la consommation de drogues et d'autres substances

Nous invitons les employeurs à adopter des politiques relatives à la consommation de drogues et d'autres substances ou à modifier leurs politiques actuelles afin que celles-ci tiennent compte de la légalisation du cannabis.

D'abord, les politiques relatives à la consommation de drogues des employeurs devraient clairement préciser qu'elles s'appliquent à la consommation de cannabis, même si celle-ci a été légalisée.

Ensuite, peu importe les règles précises qu'un employeur souhaite adopter, il importe d'adopter des politiques claires en ce qui concerne les comportements qui ne seront pas tolérés et les conséquences pouvant découler de leur non-respect. Ces politiques devraient également être appliquées à tous les employés de façon constante et uniforme (sous réserve, toutefois, du devoir d'accommodement dont il est question ci-après).

La mise en œuvre de politiques relatives à la consommation de cannabis devrait être assortie d'une formation portant sur les divers enjeux entourant la consommation de cannabis dans le milieu de travail, particulièrement pour les cadres qui auront à appliquer ces politiques.

Dans quels cas est-il permis de procéder au dépistage du cannabis?

Le fait d'exiger d'un employé qu'il se soumette à un test de dépistage des drogues est considéré comme une violation de son droit à la vie privée. Un tel dépistage n'est permis que dans des circonstances précises. En conséquence, le dépistage aléatoire unilatéral des employés ne se justifie que dans les secteurs ou les milieux de travail mettant en jeu la sécurité ou là où un problème généralisé d'abus d'alcool ou de drogues est démontré, et ne peut viser que des employés exerçant des fonctions mettant la sécurité en jeu.

En outre, un test de dépistage des drogues ne peut être exigé par l'employeur dans un milieu de travail mettant en jeu la sécurité, ni à l'égard d'un employé ayant un poste critique sur le plan de la sécurité, que dans les situations suivantes :

- Il a des motifs raisonnables de croire que l'employé a les facultés affaiblies alors qu'il est au travail.
- L'employé a été directement impliqué dans un accident ou un incident grave en milieu de travail.
- L'employé revient au travail après une thérapie pour abus d'alcool ou de drogues.

Les tests de dépistage actuels ne permettent pas de déterminer avec exactitude la mesure dans laquelle les facultés sont affaiblies suivant la consommation de cannabis. Bien que les tests de dépistage de cannabis peuvent détecter la présence de THC dans le sang, ils n'indiquent pas nécessairement que l'employé a ou a eu les facultés affaiblies en raison de la consommation de cannabis. De plus, puisque le THC demeure présent dans le sang plusieurs jours suivant la consommation, ces tests ne permettent pas de démontrer avec exactitude le moment où l'employé a eu les facultés affaiblies. Nous conseillons fortement aux employeurs d'obtenir des conseils juridiques avant de faire passer des tests de dépistage liés à la consommation de cannabis à leurs employés.

Devoir d'accommodement de l'employeur

Les employeurs sont tenus par la loi d'accommoder un employé présentant un handicap si un tel accommodement ne constitue pas une contrainte excessive. Bien que les employeurs puissent interdire la consommation de cannabis à usage récréatif dans le milieu de travail, ils doivent accommoder les employés qui se font prescrire du cannabis à des fins médicales ou qui souffrent d'une dépendance au cannabis, dans la mesure où leur handicap n'a pas d'incidence sur leur capacité à remplir leurs fonctions et sur la sécurité du milieu de travail.

La politique d'un employeur pourrait prévoir que les employés qui doivent consommer du cannabis à des fins médicales sont tenus d'en aviser leur employeur. La politique pourrait également prévoir que les employés qui souffrent d'une dépendance au cannabis sont invités à en informer leur employeur en toute confidentialité de façon à permettre aux deux parties de trouver une solution en vue d'accommoder l'employé.

Nous conseillons aux employeurs d'obtenir des conseils juridiques en ce qui concerne les mesures appropriées devant être adoptées à l'égard des employés qui consomment du cannabis à des fins médicales ou qui souffrent d'une dépendance au cannabis.

Québec : Projet de loi 157 visant à encadrer la consommation de cannabis dans les milieux de travail

Le projet de loi 157 du Québec, dans le cadre duquel a été édictée la *Loi encadrant le cannabis* (la « Loi »), entre autres, énonce des règles concernant la consommation et la possession de cannabis dans les milieux de travail. Aux termes de la Loi, les employeurs ont le choix d'encadrer, y compris d'interdire complètement, toute forme d'usage du cannabis par les membres de leur personnel sur les lieux de travail, peu importe la nature des activités qu'ils exercent. La Loi interdit également de fumer du cannabis dans un milieu de travail fermé. En outre, la Loi interdit précisément à quiconque doit, à l'occasion de sa prestation de travail ou de services, assurer la garde ou autrement prendre soin d'un mineur, d'un aîné ou de toute personne en situation de vulnérabilité, de faire usage de cannabis durant les heures où elle effectue cette prestation. La portée exacte de cette interdiction demeure nébuleuse, mais elle pourrait bien s'appliquer aux employés des écoles, des hôpitaux et des pharmacies et leur interdire de consommer du cannabis pendant leurs heures de travail, ce qui comprend vraisemblablement les pauses et/ou la période du dîner.

La Loi modifie également la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (la « LSST ») par l'ajout de l'interdiction pour les employés auxquels la LSST s'applique d'exécuter leur travail lorsque leur état représente un risque pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique, ou encore celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, en raison de leurs facultés affaiblies par le cannabis. En outre, la LSST crée une obligation correspondante pour l'employeur; ce dernier devant s'assurer que ses employés n'exécutent pas leur travail lorsque leur état représente un tel risque pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique. Il est à noter que, sur un chantier de construction, le fait d'avoir les facultés affaiblies par le cannabis est réputé représenter un risque pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique.

Ontario : Projet de loi 36 et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

En Ontario, suivant son adoption le 17 octobre 2018, le projet de loi 36 a modifié la *Loi de 2017 sur le cannabis de l'Ontario*, qui deviendra la *Loi de 2017 sur le contrôle du cannabis*. Le projet de loi 36 prévoit qu'il est interdit de fumer ou de tenir du cannabis allumé dans un lieu de travail clos.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (Ontario) oblige les employeurs à assurer la sécurité et la protection de leurs employés en milieu de travail, ce qui signifie que la légalisation du cannabis n'a aucune incidence sur le droit de l'employeur d'exiger que ses employés n'aient pas les facultés affaiblies sur leurs lieux de travail.

Il importe de noter que les autres provinces et territoires du Canada peuvent adopter leurs propres règles concernant la consommation de cannabis en milieu de travail et que celles-ci peuvent différer de celles adoptées par le Québec et l'Ontario.

Personnes-ressources : Louise Patry et Brian Kujavsky

Les renseignements et commentaires fournis aux présentes sont de nature générale et ne se veulent pas des conseils ou des opinions applicables à des cas particuliers. Nous invitons le lecteur qui souhaite obtenir des précisions sur l'application de la loi à des situations particulières à s'adresser à un conseiller professionnel.

© 2024 DAVIES WARD PHILLIPS & VINEBERG S.E.N.C.R.L., s.r.l.