



*Le présent document vise à expliquer brièvement aux employeurs et aux employés leurs droits et obligations en vertu de la Loi en ce qui concerne **la consommation du cannabis réservé aux adultes et/ou du cannabis prescrit par un médecin à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.***

Légalisation du cannabis

Quelle est l'incidence à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail ?

Introduction :

Le 17 octobre 2018, le cannabis est devenu légal au Canada. De nombreux employeurs et employés ont des questions et des préoccupations concernant l'incidence de la légalisation du cannabis sur le milieu de travail et sur les droits et obligations des employeurs et des employés en vertu de la *Loi sur les droits de la personne (Loi)* du Nouveau-Brunswick. Ce que les employeurs et les employés doivent comprendre, c'est que leurs droits et obligations en vertu de la *Loi* demeureront les mêmes avant et après la légalisation. Par conséquent, la légalisation du cannabis ne modifie pas en réalité l'obligation d'accommodement.

Le présent document vise à expliquer brièvement aux employeurs et aux employés leurs droits et obligations en vertu de la *Loi* en ce qui concerne la consommation du cannabis réservé aux adultes et la consommation de cannabis prescrit par un médecin à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail. Le document ne doit pas être considéré comme un avis juridique de la Commission, car dans tous les cas de droits de la personne, les faits individuels sont importants pour déterminer s'il y a ou non obligation d'accommodement, dans quelle mesure une mesure d'adaptation est nécessaire et s'il y a eu discrimination.

L'un des thèmes récurrents en ce qui concerne les politiques interdisant la consommation de drogues ou d'alcool et les tests de dépistage de drogues et d'alcool obligatoires et aléatoires est de savoir si le lieu de travail est dangereux, si le poste est critique pour la sécurité et s'il y a un problème de consommation de drogues et d'alcool dans le lieu de travail. Les tribunaux

Remarque : Il faut noter que cette obligation change légèrement en ce qui concerne les professions qui ont des restrictions quant aux personnes reconnues coupables d'une infraction au Code criminel, car la possession d'une certaine quantité de cannabis ne sera plus une infraction. Par conséquent, les employeurs de tels professionnels (agents de police, personnel de sécurité, etc.) auront l'obligation d'accommoder les employés qui consomment du cannabis réservé aux adultes tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail, sans en subir une contrainte excessive.

des droits de la personne et les cours de justice ont défini les postes critiques pour la sécurité comme étant ceux où la consommation de drogues ou d'alcool par un employé pourrait entraîner des risques directs et importants ou des blessures pour l'employé, d'autres personnes ou l'environnement. Un poste critique pour la sécurité est déterminé en examinant le contexte de l'industrie, le milieu de travail en question, la participation directe de l'employé à des activités à risque élevé, le rôle des superviseurs qualifiés et l'existence d'un mécanisme de freins et contrepoids dans le milieu de travail. Les arbitres, les tribunaux et les cours de justice ont jugé que les postes qui sont critiques pour la sécurité comprennent, sans toutefois s'y limiter, les postes suivants : chauffeur d'autobus, capitaine de remorqueur, opérateur de machine dans une station de transfert de déchets, ouvrier d'entretien dans une usine de pâtes et papiers, opérateur de machine dans une raffinerie de pétrole, ingénieur spécialisé en force motrice dans une usine de papier et ouvrier assistant les techniciens gaziers pour installer des conduites de gaz.

De plus, il semble y avoir une jurisprudence différente en ce qui concerne les politiques interdisant la consommation de drogues ou d'alcool et le dépistage obligatoire et aléatoire des drogues et de l'alcool lorsqu'un lieu de travail est syndiqué comparativement à un lieu de travail non syndiqué, mais les tests utilisés sont semblables en ce sens qu'il doit s'agir d'un lieu de travail dangereux et qu'il doit y avoir un problème général de consommation de drogues ou d'alcool dans ce lieu de travail.

Au début de l'automne 2018, la Commission publiera une mise à jour de la ligne directrice concernant les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail. Cette ligne directrice actualisée traitera plus en détail de l'obligation d'accommodement à l'égard des employés ayant une dépendance, de la consommation du cannabis médical en milieu de travail et à l'extérieur, des tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail et des différences entre les milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

En milieu de travail

Cannabis prescrit par un médecin

Le tétrahydrocannabinol (THC) est l'un d'au moins 113 cannabinoïdes présents dans le cannabis. Le THC est le principal constituant psychoactif (intoxicant) du cannabis. **Comme pour toute autre substance intoxicante, les employés qui occupent des postes critiques pour la sécurité ont l'obligation d'informer leur employeur qu'ils utilisent un médicament qui peut avoir un effet inébriant ou altérer leur fonctionnement cognitif.** Toutefois, l'employé n'est pas tenu de divulguer qu'il s'agit de cannabis, car l'employeur a l'obligation de l'accommoder sans en subir une contrainte excessive, quel que soit le type de médicament inébriant ou affaiblissant les facultés.

Le cannabidiol (CBD) est un autre cannabinoïde. Contrairement au THC, le CBD ne produit pas d'état d'euphorie ou d'inébriation. Un employé qui consomme du cannabis prescrit par un médecin qui ne contient pas de THC, mais qui contient du CBD, n'a pas l'obligation de divulguer sa consommation à son employeur tant qu'il ne soit pas inébriant ou ne nuise pas à son travail.

Cette exigence de non-déclaration serait semblable à celle applicable à un employé qui utilise des médicaments anti-inflammatoires comme le naproxène, etc.

Dépendances

La dépendance est une incapacité mentale et physique en vertu de la *Loi*.

La *Loi* prévoit que l'employeur doit accommoder l'employé sans en subir une contrainte excessive si ce dernier a une dépendance au cannabis et que l'employeur est informé de cette dépendance ou en soupçonne l'existence.

Les employeurs dont les lieux de travail sont critiques sur le plan de la sécurité ou dangereux peuvent mettre en application des politiques sur les drogues et l'alcool au travail qui exigent qu'un employé déclare lui-même sa consommation de drogues ou d'alcool, à condition que la politique ne soit pas punitive en ce qui concerne son autodéclaration (aucun licenciement, aucun impact négatif, etc.) et que l'employeur offre à l'employé des mesures d'adaptation qui peuvent comprendre des congés pour suivre un traitement dans un établissement, etc.

Si un employeur applique la politique appropriée qui prévoit des mesures d'adaptation lorsqu'un employé déclare lui-même sa dépendance, il est autorisé à inclure dans cette politique une clause qui énonce les conséquences liées à la non-déclaration et aux dépistages positifs d'alcool ou de drogues après un incident ou un accident en milieu de travail. Toutefois, il faut noter que les employeurs ne devraient pas avoir des obligations absolues dans la politique puisque l'obligation d'accommodement exige qu'il y ait une évaluation individuelle et qu'une partie de cette évaluation vise à déterminer ce qui suit : si la dépendance de l'employé a causé le non-respect de la politique; si l'employeur a pu accommoder l'employé en ne mettant pas fin à son emploi; la nature du lieu de travail, etc. Cette évaluation dépend des faits particuliers de la situation.

Les employeurs qui ne disposent pas de lieux de travail critiques pour la sécurité ou dangereux devraient faire preuve de prudence lorsqu'ils mettent en application des politiques sur les drogues ou l'alcool en milieu de travail, en particulier les politiques de tolérance zéro qui entraînent le licenciement de l'employé. Ces politiques pourraient être considérées comme discriminatoires si l'employeur n'est pas en mesure d'établir qu'il est justifié d'avoir une telle politique ou d'établir qu'il a tenté d'accommoder l'employé sans en subir une contrainte excessive. De plus, de tels employeurs (lieux de travail non dangereux ou non critiques sur le plan de la sécurité) n'ont pas le droit d'instaurer des tests obligatoires ou aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool dans le lieu de travail.

Consommation réservée aux adultes

Tout comme dans le cas de la consommation d'alcool ou d'autres substances psychotropes ou inébriantes, la *Loi* n'oblige pas l'employeur à prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé qui consomme du cannabis réservé aux adultes en milieu de travail. Si un employé n'invoque pas la dépendance comme raison de sa consommation de cannabis au travail, et si le cannabis n'est pas prescrit par un médecin, il n'y a pas d'obligation d'accommodement et les politiques normales du milieu de travail s'appliqueraient.

Hors du lieu de travail

Cannabis prescrit par un médecin

Les employés qui consomment du cannabis prescrit par un médecin en dehors du lieu de travail et qui se présentent au travail sans être sous l'influence du cannabis prescrit (les effets se sont dissipés avant le début de la journée de travail) n'ont pas l'obligation de divulguer la consommation du cannabis prescrit par un médecin à leur employeur. Cependant, comme le cannabis peut être détecté dans le sang pendant plusieurs jours, un employé peut avoir un résultat positif pour avoir consommé du cannabis malgré le fait qu'il ne ressent plus les effets secondaires inébranlables du cannabis. Par conséquent, si l'employé occupe un poste critique pour la sécurité et si son employeur a une politique interdisant la consommation de drogues ou d'alcool au travail qui exige la divulgation, l'employé peut informer l'employeur qu'il consomme un médicament en dehors du lieu de travail et peut donc avoir un résultat positif même si le médicament n'a pas d'effet inébranlant sur lui pendant les heures de travail.

Dépendances

Un employé qui a une dépendance aux drogues ou à l'alcool et qui consomme du cannabis en dehors des heures de travail (après les heures de travail et ne se présente pas au travail avec les facultés affaiblies par le cannabis) n'a aucune obligation de divulguer cette dépendance à son employeur. **Si l'employé l'informe de sa dépendance ou si l'employeur soupçonne que l'employé a une dépendance, l'employeur a l'obligation d'accommoder l'employé sans subir une contrainte excessive.** Cette mesure d'adaptation comprendrait le fait de ne pas licencier l'employé, étant donné que ce dernier ne se présente pas au travail avec les facultés affaiblies. Cependant, en raison de la durée des effets de certaines drogues, y compris le cannabis, un employé peut avoir un résultat positif pour la consommation de ces drogues même s'il n'en ressent plus les effets secondaires inébranlables. Par conséquent, si l'employé occupe un poste critique pour la sécurité et si l'employeur a une politique interdisant la consommation de drogues ou d'alcool au travail qui exige la déclaration volontaire, l'employé peut informer l'employeur qu'il consomme des drogues ou de l'alcool en dehors du lieu de travail et peut donc obtenir un résultat positif même si la drogue ou l'alcool n'a pas d'effet inébranlant sur lui pendant les heures de travail. Cela permettra de s'assurer que l'employé respecte la politique de l'employeur. Comme nous l'avons déjà mentionné, cette politique est considérée comme étant justifiée dans les milieux de travail dangereux dans la mesure où elle n'a pas de conséquences punitives si un employé déclare lui-même sa consommation.

Consommation réservée aux adultes

Les employés qui consomment des drogues, y compris le cannabis, en dehors des heures de travail et qui se présentent au travail sans être sous l'influence de ces drogues et de l'alcool ne sont pas tenus de divulguer cette consommation à leur employeur. Cependant, en raison de la durée des effets de certaines drogues, y compris le cannabis, un employé peut avoir un résultat positif pour la consommation de ces drogues même s'il n'en ressent plus les effets secondaires inébranlables. Par conséquent, si l'employé occupe un poste critique pour la sécurité et si l'employeur a une politique interdisant la consommation de drogues ou d'alcool dans le lieu de travail qui exige la déclaration volontaire, l'employé peut informer l'employeur qu'il consomme des drogues ou de l'alcool à l'extérieur du lieu de travail et peut donc avoir un résultat positif après un incident au travail même si la drogue ou l'alcool n'a pas d'effet inébranlable sur lui pendant les heures de travail. Cela permettra de s'assurer que l'employé respecte la politique de l'employeur. Comme nous l'avons déjà mentionné, cette politique (interdisant la consommation de drogue ou d'alcool dans le lieu de travail) est considérée comme justifiée dans les milieux de travail dangereux tant qu'elle n'a pas de conséquences punitives si un employé déclare lui-même sa consommation.

Remarque : La jurisprudence dans ce domaine évolue parce que la technologie ne permet pas de mesurer efficacement et avec précision l'état actuel des facultés affaiblies par la consommation du cannabis. Dans une affaire récente, un arbitre s'est prononcé en faveur d'un employeur éventuel d'un lieu de travail dangereux qui a refusé un emploi à un employé éventuel parce que ce dernier avait divulgué sa consommation de cannabis à des fins médicales et que la technologie n'était pas assez avancée pour mesurer l'état actuel des facultés affaiblies afin de garantir la sécurité dans un lieu de travail dangereux.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la *Loi* ou de la présente politique, veuillez appeler la Commission des droits de la personne sans frais au (au Nouveau-Brunswick) au 1-888-471-2233, ou au 1-506-453-2301. Les utilisateurs d'ATME peuvent joindre la Commission au 1-506-453-2911.

Vous pouvez également consulter le site Web de la Commission à l'adresse <http://www.gnb.ca/hrc-cdp> ou communiquer avec nous par courriel à hrc.cdp@gnb.ca

22 octobre 2018