

Dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues dans la législation sur les droits de la personne

La *Loi sur les droits de la personne* (la *Loi*) du Nouveau-Brunswick protège les personnes contre la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale dans cinq domaines protégés au Nouveau-Brunswick. La législation sur les droits de la personne reconnaît les dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues comme des incapacités. **Ainsi, le fait de traiter une personne injustement en raison d'une dépendance constitue une violation de la *Loi*.**

3 types de situations de dépendance

La législation sur les droits de la personne reconnaît trois sortes de situations. Ces situations ont une incidence sur les protections des droits de la personne accordées aux usagers de cannabis, d'alcool et de drogues.

1. Aucun contrôle sur la dépendance
La personne ne peut pas contrôler ses actions en raison de sa dépendance. On considère que la personne n'est pas responsable de ce comportement et elle est donc protégée contre la discrimination en vertu de la *Loi*.

2. Contrôle raisonnable sur la dépendance
La personne peut faire des choix rationnels et son comportement n'est pas dicté par la dépendance. Les usagers récréatifs font partie de cette catégorie et ne sont pas protégés, sauf s'ils sont perçus comme ayant une dépendance.

3. Situation hybride (contrôle partiel sur la dépendance)
Les actions de la personne sont en partie dues à la dépendance, mais elle a un certain contrôle sur son comportement. Dans ce cas, les tribunaux examinent les preuves médicales et d'autres preuves pour déterminer s'il y a eu discrimination en raison d'une dépendance ou d'une dépendance perçue.

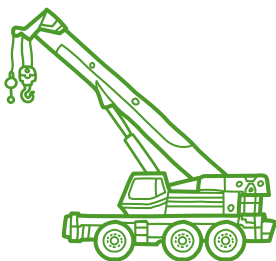
Discrimination fondée sur une incapacité perçue

La législation sur les droits de la personne protège les personnes contre la discrimination fondée sur une **dépendance réelle et perçue**. Il est question de discrimination fondée sur une dépendance perçue lorsqu'une personne est traitée injustement parce que les autres croient à tort qu'elle a une dépendance, alors qu'elle n'en a pas ou qu'elle a réussi à vaincre sa dépendance.

Par exemple :
Un chauffeur de camion a réussi à vaincre une dépendance à l'alcool et est sobre depuis sept ans. L'employeur a pris connaissance des problèmes de l'ancienne dépendance du chauffeur et l'a licencié, estimant qu'il représentait un risque potentiel pour la sécurité. Le licenciement était discriminatoire puisqu'il était fondé sur une incapacité perçue, étant donné que l'employé avait complètement réglé sa dépendance et était apte à effectuer son travail.

Les usagers récréatifs de cannabis, d'alcool ou d'autres drogues ne sont pas protégés par la *Loi*, sauf s'il y a une perception de dépendance à cet égard.

Milieus de travail à risque



Les milieux de travail à risque comprennent des industries comme le pétrole et le gaz, la construction, les transports, les soins de santé, l'application de la loi, etc. Ces industries **appliquent des règles plus strictes en matière de consommation de cannabis, d'alcool et de drogues, car les erreurs peuvent entraîner des accidents ou des dommages graves.**

Dans ces milieux de travail à risque, les usagers récréatifs de cannabis, d'alcool ou de drogues ne seraient pas protégés par la législation sur les droits de la personne, sauf s'ils peuvent prouver qu'ils ont une dépendance ou sont perçus comme en ayant une. Les employeurs de ces industries doivent prendre des mesures d'adaptation envers les employés aux prises avec une dépendance sans que cela **constitue une contrainte excessive pour eux.**

Obligation d'accommodement

En vertu de la *Loi*, les employeurs ont une **obligation d'accommodement** à l'égard des personnes ayant une dépendance réelle ou perçue, ainsi que les usagers de cannabis médical. Les employeurs sont donc tenus d'apporter des **modifications raisonnables à leurs politiques, pratiques et espaces pour répondre aux besoins spécifiques des employés** aux prises avec une dépendance ou qui consomment du cannabis médical pour gérer une incapacité.

Selon les besoins spécifiques de l'employé, les mesures d'adaptation peuvent inclure les suivantes :

- proposer des programmes de réadaptation;
- autoriser des congés aux fins de traitement;
- ajuster les horaires de travail;
- offrir une certaine souplesse dans l'horaire des pauses ou des périodes de repos pour tenir compte des effets du cannabis médical.



Les employeurs ont aussi une **obligation de s'informer des mesures de soutien dont un employé peut avoir besoin pour sa dépendance**. Même si l'employé n'a pas demandé d'aide, l'employeur doit être attentif aux signes ou symptômes qui indiquent que l'employé pourrait être aux prises avec une dépendance. Les employeurs **doivent aborder cette question avec sensibilité** et éviter de compter sur des stéréotypes ou des suppositions pour déterminer si un employé a besoin de mesures d'adaptation.



Les fournisseurs de services (restaurants, centres commerciaux, magasins, etc.) et les fournisseurs de logements ont également l'obligation d'accommodement à l'égard des personnes ayant une dépendance ou qui consomment du cannabis médical.

Par exemple :

Un hôtel a une politique stricte d'interdiction du cannabis, mais un client informe la réception qu'il consomme du cannabis médical pour traiter ses douleurs chroniques. L'hôtel accepte le client et lui permet de fumer du cannabis dans une zone désignée qui respecte les règlements locaux sur le tabagisme.

Contrainte excessive

L'obligation d'accommodement prend fin lorsque cela constitue **une contrainte excessive**. Il est question de contrainte excessive lorsqu'il devient trop difficile de répondre aux besoins d'une personne liés à sa dépendance. Par exemple, si l'accommodement est trop coûteux, s'il crée des risques importants pour la santé et la sécurité, ou si un employé n'est pas en mesure d'accomplir les tâches essentielles de son travail. La décision de **refuser un aménagement doit être fondée sur une évaluation rigoureuse – elle ne peut être automatique**.



Responsabilités des employés ayant une incapacité fondée sur la dépendance

Les employés aux prises avec une dépendance ont les responsabilités suivantes dans le cadre de la procédure d'accommodement :

- **Inform**er leur employeur de leur dépendance afin de prévenir les incidents en milieu de travail causés par des facultés affaiblies.
 - Les employeurs doivent être conscients que la stigmatisation et le manque de sensibilisation à la dépendance peuvent faire hésiter les employés à déclarer leur consommation d'alcool ou de drogues.
- **Communiquer** toute restriction ou limite liée à la dépendance et collaborer avec l'employeur pour trouver un accommodement raisonnable. Cela peut impliquer de travailler avec des professionnels de la santé ou d'autres experts au besoin.
- **Suivre un plan d'accommodement convenu** et satisfaire aux attentes en matière de rendement. Si un employé refuse de coopérer au processus d'accommodement, l'obligation d'accommodement de l'employeur peut prendre fin.
- **Collaborer avec l'employeur** pour évaluer l'accommodement de manière continue. Il faut notamment informer l'employeur si un accommodement ne fonctionne pas.

Pour en savoir plus sur les dépendances et les droits de la personne, consultez nos « Ligne directrice sur les dépendances au cannabis, à l'alcool et aux drogues »!

<https://bit.ly/4f5ycFd>




Avez-vous des questions? Communiquez avec la Commission.



La **Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick** est un organisme gouvernemental qui veille à ce que les droits de la personne de toute le monde au Nouveau-Brunswick soient protégés en vertu de la *Loi*. Pour en apprendre davantage sur vos droits et vos responsabilités en ce qui concerne les incapacités liées à une dépendance, communiquez avec la Commission. La Commission fournit de **l'information gratuite au sujet de vos droits** et la façon de déposer une plainte en matière de droits de la personne.

Si vous pensez avoir subi de la discrimination au Nouveau-Brunswick, **communiquez avec la Commission**.

Pour nous joindre :

 (506) 453-2301

 hrc.cdp@gnb.ca

 www.gnb.ca/hrc-cdp