

Légalisation du cannabis et SST : un sujet chaud ou la table est déjà mise ?

M^E MICHAEL COHEN

AVEC LA COLLABORATION DE M^E ERIN SANDBERG



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciotino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Plan de présentation

Introduction

Contexte actuel au Canada

- Distinction entre l'usage thérapeutique et l'usage récréatif
- Projet de loi C-45 (Canada)
- Projet de loi n° 157 (Québec)
- Distinctions entre les provinces

Droits fondamentaux du travailleur et obligations de l'employeur

- Droits fondamentaux du travailleur
- Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail (SST)

Plan de présentation suite...

Enjeux spécifiques au droit du travail

- Tests de dépistage
- Politiques « tolérance zéro » ou autres politiques de l'employeur
- Devoir du salarié de dénoncer l'usage ?
- Obligation de l'employeur d'accommoder le travailleur handicapé
- Mesures disciplinaires liées à la consommation

Conclusion

Introduction

L'honorable Jody Wilson-Raybould, ministre de la Justice et Procureure générale du Canada, lors de la 2^e lecture du projet de loi mentionne:

*Dans le discours du Trône de 2015, le gouvernement s'est engagé à légaliser le cannabis, à strictement le réglementer et à en restreindre l'accès en reconnaissance du fait que l'approche d'interdiction pénale actuelle du Canada à l'égard du cannabis ne fonctionne pas. Elle a permis aux criminels et au crime organisé de s'enrichir, mais n'a pas empêché le cannabis de se retrouver entre les mains des jeunes Canadiens. Dans bien des cas, les enfants peuvent plus facilement se procurer du cannabis que des cigarettes ou de la bière.**

* Débats de la Chambre des communes, le 30 mai 2017.



Distinction entre l'usage thérapeutique et l'usage récréatif

D'entrée de jeu, il faut faire une distinction entre l'usage **thérapeutique** et l'usage **récréatif**.

L'usage **thérapeutique** :

- est associé à une condition psychique ou physique et la personne qui a un suivi médical;
- est autorisé au Canada depuis 2001.

L'usage **récréatif** est :

- Illégal au Canada pour le moment;
- mais deviendra légal au Canada lorsque le Projet de loi n° C-45 sera adopté par le Parlement canadien.

Distinction entre l'usage thérapeutique et l'usage récréatif

Usage thérapeutique

Pour dresser un portrait quant à l'usage de cannabis à des fins thérapeutiques:

- La **Loi réglementant certaines drogues et autres substances*** interdit la possession et le trafic du cannabis en le nommant comme « substance désignée » à l'Annexe II de la Loi;
- Le **Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales**** établit la possibilité de posséder et de consommer du cannabis sur recommandation par un médecin qui fournit un « document médical » indiquant la quantité qui peut être consommée ainsi que la durée de l'usage.



* LC, 1996, c. 19.

** DORS/2016-230.

Distinction entre l'usage thérapeutique et l'usage récréatif

Un médecin peut prescrire un médicament approuvé par Santé Canada, par exemple, de la morphine, mais il ne peut pas faire de même avec le cannabis, car il doit alors fournir un « document médical » à cet effet.

Le contenu obligatoire du « document médical » est prévu par le Règlement.

Une fois le document médical fourni, le patient doit s'inscrire auprès d'un producteur autorisé.

Santé Canada détermine qui est producteur autorisé et contrôle la qualité du cannabis produit à des fins médicales.



Distinction entre l'usage thérapeutique et l'usage récréatif

Le Collège des médecins du Québec a émis des directives à ses membres concernant l'usage thérapeutique du cannabis.*

Selon le Collège des médecins, le cannabis n'est pas un traitement reconnu, c'est-à-dire, il n'a pas la garantie d'efficacité et de sécurité que procure le processus d'approbation des médicaments par Santé Canada.

* Collège des médecins, *Directives concernant l'ordonnance de cannabis séché à des fins médicales*, avril 2014 et mise à jour le 1^{er} mai 2015.



Distinction entre l'usage thérapeutique et l'usage récréatif

Les articles 48 et 49 du *Code de déontologie des médecins** stipulent :

48. Le médecin doit s'abstenir d'avoir recours à des examens, investigations ou traitements insuffisamment éprouvés, sauf dans le cadre d'un projet de recherche et dans un milieu scientifique reconnu.

49. Le médecin doit, à l'égard d'un patient qui veut recourir à des traitements insuffisamment éprouvés, l'informer du manque de preuves scientifiques relativement à de tels traitements, des risques ou inconvénients qui pourraient en découler, ainsi que des avantages que lui procureraient des soins usuels, le cas échéant.

Le Collège des médecins du Québec interprète ces articles pour déterminer qu'un médecin peut recommander la consommation du cannabis aux fins médicales que dans le cadre d'un projet de recherche.

* RLRQ, c. M-9, r. 17.

Distinction entre l'usage thérapeutique et l'usage récréatif

Ainsi, pour qu'une personne au Québec puisse avoir accès au cannabis à des fins médicales, elle doit signer un formulaire de consentement pour participer à un projet de recherche.

Le site web du Collège des médecins du Québec* indique qu'il y a un (1) projet de recherche en cours au Québec, intitulé « Registre cannabis Québec : une banque de données sur l'utilisation du cannabis séché à des fins médicales constituée à des fins de recherche ».

* www.cmq.org

La manifestation « 4/20 » à Ottawa le 20 avril 2016



Source : www.ottawacitizen.com



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciorino

SOCIÉTÉ EN NON OBLIGÉS
AVOCATS ET AVOCATES

Distinction entre l'usage thérapeutique et l'usage récréatif

Les états américains ayant légalisé l'usage du cannabis à des fins récréatives au niveau étatique:

L'Oregon	L'Alaska
La Californie	Le Maine
Le Massachusetts	Le Nevada
Le Vermont	Le Washington
Washington DC	Le Colorado

Le cannabis à des fins récréatives demeure criminel au niveau fédéral aux États-Unis.

Le Canada va légaliser le cannabis et, comme nous le verrons, les provinces vont légiférer quant à la vente et la culture permise sur leur territoire respectif.

Projet de loi c-45 (fédéral)

Le projet de loi s'intitule la *Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois*

Le projet de loi fédéral aura pour effet de légaliser la consommation **récréative** du cannabis.

Un bref survol :

- Légifère « *l'accès légal au cannabis et de contrôler et de réglementer sa production, sa distribution et sa vente* »
- Modifie les lois en matière criminelle
- Interdit l'accès au cannabis à des personnes mineures de moins de 18 ans (les provinces peuvent fixer l'âge à plus de 18 ans)

Projet de loi C-45 (Canada)

Étape	Date
Première lecture à la Chambre des communes	13 avril 2017
Deuxième lecture à la Chambre des communes	8 juin 2017
Présentation du rapport par le Comité permanent de la santé	5 octobre 2017
Troisième lecture à la Chambre des communes	27 novembre 2017
Première lecture au Sénat	28 novembre 2017
Deuxième lecture au Sénat	22 mars 2018
Étude en Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie	<i>En cours</i>

Conséquences pour les provinces

La législation en matière de cannabis se fera selon le partage des compétences prévu par la Constitution canadienne.*

Le gouvernement fédéral aura compétence en matière de décriminalisation et les gouvernements provinciaux pourront en régir l'usage (âge de majorité, culture et vente du cannabis, etc.).

* *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Vict., c. 3 (R.-U.), art. 91 et 92.



Projet de loi n° 157 (Québec)

- Le projet de loi québécois s'intitule ***Projet de loi n° 157 : Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière.*** *
- L'adoption du principe du projet de loi a eu lieu le 13 février 2018 (107 pour, 0 contre, 0 absentions).
- L'Assemblée nationale étudie toujours la loi et certains amendements ont été apportés, d'autres suivront.

* Projet de loi n° 157 (étude détaillée), 1^{re} sess., 41 légis. (Qc).



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciortino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Projet de loi n° 157 (Québec)

Étape	Date
Présentation du projet de loi n° 157	16 novembre 2017
Consultations particulières et auditions publiques par la Commission de la santé et des services sociaux (CSSS)	30 novembre 2017 au 17 janvier 2018
Dépôt du rapport de la CSSS	6 février 2018
Adoption du principe	13 février 2018
Renvoi à la CSSS pour étude détaillée	13 février 2018 à ce jour



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciorino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Projet de loi n° 157 (Québec)

Durant les consultations particulières et les auditions publiques, plusieurs organismes et acteurs de différents milieux ont été entendus.

Dans le domaine du travail spécifiquement, la FTQ et le Conseil du patronat ont participé aux consultations.

Il n'y a pas d'entrée en vigueur de prévue pour la loi québécoise en matière de cannabis.

L'entrée en vigueur est à déterminer selon l'étude détaillée en Commission parlementaire et selon l'adoption de la loi fédérale.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciotino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Projet de loi n° 157 (Québec)

Le projet de loi prévoit notamment :

- Création de la Société québécoise du cannabis (SQDC), filiale de la SAQ;
- Interdiction pour tous de cultiver du cannabis pour des fins personnelles dans une maison d'habitation;
- Interdiction pour une personne mineure (en bas de 18 ans) d'être en possession de cannabis;
- Restriction sur les lieux où le cannabis peut être fumé (essentiellement les mêmes lieux que la cigarette);
- Modification du **Code de sécurité routière*** et d'autres lois en matière de transport pour la « tolérance zéro » en matière de cannabis ou d'autres drogues en conduisant / en garde et contrôle d'un véhicule routier.

* RLRO, c. C-24.2.

Projet de loi n° 157 (Québec)

Bien que la première version du projet de loi ne contienne pas de dispositions visant le domaine du travail, les médias rapportent certains amendements.

Selon *La Presse*^{*}, des amendements seraient apportés au projet de loi :

Il est notamment proposé qu'un « travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire ».

*Il est aussi précisé que « sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque ». **

* Patrice BERGERON, « Cannabis au travail : la ministre Lucie Charlebois resserre son projet de loi », *La Presse*, 15 février 2018, en ligne : www.lapresse.ca.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciorino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Projet de loi n° 157 (Québec)

Enfin, un autre amendement imposerait une obligation à l'employeur qui :

*« doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes (...), notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire ».**

[Nos soulignements]

* Patrice BERGERON, « Cannabis au travail : la ministre Lucie Charlebois resserre son projet de loi », *La Presse*, 15 février 2018, en ligne : www.lapresse.ca.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciorino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Distinctions entre les provinces

Nous remarquons d'importantes différences entre les provinces en matière de législation.

Par exemple, le Québec interdit la culture du cannabis dans des maisons d'habitation – le projet de loi québécois renvoie au fédéral qui définit la « maison d'habitation » comme :

*Pour l'application du présent article, **maison d'habitation**, en ce qui a trait à un individu, s'entend de la maison où il réside habituellement et vise notamment :*

a) tout terrain sous-jacent de cette maison ainsi que tout terrain adjacent qui est attribuable à celle-ci, y compris une cour, un jardin ou toute parcelle de terrain similaire;

b) tout bâtiment ou toute structure qui se trouve sur un terrain visé à l'alinéa a).

Un amendement au Projet de loi n° 157 déjà adopté interdit la possession d'une plante de cannabis.

La Colombie-Britannique permet aux adultes de 19 ans et plus de cultiver un maximum de 4 plants par domicile, avec certaines restrictions.

Distinctions entre les provinces

Dans le domaine de travail, nous retrouvons peu d'exemples sur les répercussions directes de la législation sur les milieux de travail.

Cependant, un tel exemple existe en Ontario dans la ***Loi de 2017 sur le cannabis****, adoptée le 12 décembre 2017, interdisant la consommation du cannabis sur les lieux du travail. L'article 11 de la loi ontarienne se lit ainsi :

11 (1) *Nul ne doit consommer du cannabis dans les endroits suivants :*

- a) *un lieu public;*
- b) *un lieu de travail au sens de la Loi sur la santé et la sécurité au travail;*
- c) *un véhicule ou un bateau;*
- d) *tout endroit prescrit.*

[Nos soulignements]

La loi interdit plutôt la ***consommation*** du cannabis dans les lieux de travail. Cela aurait pour effet d'interdire également la consommation du cannabis par d'autres moyens, dont les huiles, les produits comestibles et des pommades.

* LO 2017, c. 26, Annexe 1, entrée en vigueur à déterminer par proclamation du Lieutenant-gouverneur.

Distinctions entre les provinces

La province de Terre-Neuve indique dans sa législation que la consommation ne sera pas permise ailleurs que dans les résidences privées.

Enfin, en Alberta, on réfère plutôt aux lois et règlements existants en matière de santé et de sécurité au travail tout en mentionnant que le gouvernement révisera ces lois au besoin.





Melançon
Marceau
Grenier et
Sciortino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Droits fondamentaux du travailleur et obligations de l'employeur

Droit fondamentaux du travailleur

Le droit à la vie privée est considéré comme un droit fondamental au Québec et au Canada.

Consacré à la **Charte des droits et libertés de la personne** (ci-après « Charte québécoise »), l'article 5 prévoit que « *[t]oute personne a droit au respect de sa vie privée* ». *

La **Charte canadienne** n'indique pas expressément le droit à la vie privée, mais la jurisprudence est d'avis que l'article 7 « *s'étend au droit à une sphère irréductible d'autonomie personnelle où les individus peuvent prendre des décisions intrinsèquement privées sans intervention de l'État* ».

Le **Code civil du Québec**** (ci-après « C.c.Q. ») prévoit aussi le droit à la vie privée, aux articles 3 et 35.

Toutefois, le droit à la vie privée du salarié n'est pas illimité lorsqu'il se trouve au travail.

* RLRQ, c. C-12.

** RLRQ, c. CCQ-1991.

Droits fondamentaux du travailleur

Il est reconnu que les loisirs et activités du salarié en dehors du travail ne requièrent pas l'approbation de son employeur.

En effet, pendant ceux-ci, il n'y a aucun lien de subordination entre ces deux acteurs présents en matière de relations de travail.

L'arbitre est aussi d'avis que l'employeur « ***ne peut sanctionner un salarié pour un geste posé en dehors des heures de travail à moins que celui-ci ait un impact sur sa prestation de travail*** ».*

Toutefois, dans certaines circonstances, la consommation de drogues ou d'alcool faite en dehors des heures et du lieu de travail peut avoir un impact sur l'emploi (un exemple serait lorsque l'employeur a une politique de dépistage à l'embauche).

* *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4333 et Terminal maritime Sorel-Tracy Service de quai Fagen (Martin Boisclair), (T.A., 2016-01-07), 2016 QCTA 10, par. 33.*

Droits fondamentaux du travailleur

Le premier alinéa de l'article 1 de la **Charte québécoise** stipule que : « [t]out être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne ».

L'intégrité de la personne soumise à un test de dépistage, par exemple, est nécessairement mise en jeu, car « le prélèvement de toute substance corporelle, en l'absence de consentement libre et éclairé, constitue une atteinte à l'intégrité physique de la personne ».*

L'article 4 de la Charte québécoise garantit que « [t]oute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation ».

* Katherine PLANTE, « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail – Soupeser les droits fondamentaux du salarié et les droits et obligations de l'employeur », (2014) 73 R. du B. 59, 76.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciotino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Obligations de l'employeur

L'employeur a des obligations en matière de santé et sécurité au travail (SST).

L'article 46 de la **Charte québécoise** stipule :

Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

L'article 2087 du **C.c.Q.** prévoit que :

L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

[Nos soulignements]

Les articles 50 et suiv. de la **Loi sur la santé et la sécurité au travail*** prévoient aussi des obligations en matière de santé et sécurité.

* RLRQ, c. S-2.1.



Obligations de l'employeur

La *Loi concernant la lutte contre le tabagisme** interdit de fumer dans certains lieux, dont les milieux de travail.

Le Projet de loi n° 157 prévoit l'interdiction de fumer du cannabis dans les milieux de travail, sauf ceux qui sont dans une résidence privée.

Nous remarquons que le projet de loi québécois ne prévoit pas de définition pour la notion de « résidence privée ».

Tel que mentionné, le projet de loi québécois sera peut-être amendé pour inclure d'autres obligations pour l'employeur, dont celle de s'assurer que les travailleurs n'ont pas les facultés affaiblies au travail.

* RLRQ, c. L-6.2



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciorino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciortino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Enjeux spécifiques au droit du travail

Tests de dépistage

Dans l'arrêt *Goodyear*, la Cour d'appel a reconnu que les tests de dépistage sont susceptibles de porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés qui y sont assujettis.

La Cour d'appel écrit :

Cette atteinte aux droits fondamentaux résulte du caractère envahissant des prélèvements de même que des informations personnelles qui peuvent être connues, consignées et révélées lors des analyses, en plus d'être potentiellement discriminatoires.

(...)

Le résultat des tests d'analyse capillaire, urinaire ou d'haleine constitue une intrusion importante dans la sphère de la vie privée des salariés. Le résultat des analyses peut révéler une ingestion qui a pu se produire plusieurs semaines avant le prélèvement de l'échantillon. Ainsi, l'employeur est susceptible de s'immiscer dans la vie privée des salariés, en dehors des heures de travail. De même, l'analyse des échantillons peut permettre que soient dévoilées des informations confidentielles sur la condition et l'état de santé des salariés.*

[Nos soulignements]

* Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Goodyear Canada inc., 2007 QCCA 1686, par. 15 et 27.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciortino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Tests de dépistage

Une fois que l'atteinte aux droits fondamentaux est établie, la Cour doit examiner si l'atteinte est justifiée.

L'article 9.1 de la **Charte québécoise** prévoit cette possibilité :

Les libertés et droits fondamentaux s'exercent dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec.

La loi peut, à cet égard, en fixer la portée et en aménager l'exercice.

La Cour d'appel conclut que les tests de dépistage aléatoires, même pour les « postes à risque élevé », ne constituent pas une atteinte minimale aux droits garantis par la Charte québécoise.

Ainsi, la Cour d'appel accueille l'appel et ordonne que la section de la politique élaborée par l'arbitre sur des tests de dépistage obligatoires et aléatoires soit biffée.

Tests de dépistage

La Cour d'appel offre aussi un conseil pratique : lorsqu'un employeur établit une politique sur les tests de dépistage, il y a lieu de s'attarder sur les mesures qui portent le moins atteinte possible aux droits fondamentaux des salariés.

Elle écrit :

*Avant d'imposer des tests aléatoires, il y a lieu de mettre en application les mesures de dépistage fondées sur les motifs raisonnables de même que le contrôle, par dépistage, des accidents et des absences reliés à des problèmes d'alcool ou de drogue.**

Nous estimons que les tests aléatoires sont à considérer comme dernier recours, après que les motifs raisonnables soient mis en application.

Par ailleurs, certains tests de dépistage sont plus invasifs que d'autres – par exemple, un test de dépistage sanguin nécessitant un prélèvement de sang est un moyen plus invasif qu'un test salivaire.

* *Goodyear*, précitée, par. 29.

Tests de dépistage

Dans une cause, l'employeur a imposé une politique de dépistage de manière unilatérale et une partie de cette politique prévoyait des tests de dépistage périodiques, aux 5 ans.

L'arbitre Lussier a accueilli le grief syndical à cet égard, notant que :

*« Il est vrai qu'un test périodique n'est pas la même chose qu'un test aléatoire. Mais ce n'est pas parce que les employés savent à l'avance qu'ils devront se soumettre à un nouveau test de dépistage qu'il n'y a plus d'atteinte à leur droit fondamental. De façon générale, les tests aléatoires ont été invalidés par les tribunaux parce qu'ils n'étaient pas une atteinte raisonnablement minimale. Mais cela ne signifie pas que les tests non aléatoires, eux, constituaient une atteinte raisonnablement minimale, comme d'ailleurs cela ne signifie pas non plus que certains tests aléatoires ne sont jamais justifiés (par exemple, ceux imposés à la suite d'un motif raisonnable de croire qu'un salarié est sous l'influence d'une substance intoxicante ou ceux imposés à un salarié dans le cadre d'un programme de réadaptation suite à des problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme ont été validés). » **

* *Shell Canada Ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du S.C.E.P., D.T.E. 2010T-68, par. 75*



Tests de dépistage

Selon le **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)** il existe des « moyens limités » pour déterminer si les facultés d'une personne sont affaiblies en raison du cannabis.*

Les tests de dépistage disponibles en ce moment, que ce soit une analyse de sang, d'haleine, d'urine ou de salive, sont limités à détecter la présence de THC dans l'organisme de la personne.

* CCHST, *Stratégie en milieu de travail: Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis*, juin 2017, disponible en ligne : www.cchst.ca.



Tests de dépistage

Ainsi, les tests sont limités dans la mesure où s'ils s'avèrent positifs, cela n'indique pas qu'une personne a nécessairement des facultés affaiblies au moment du test.

Le CCHST écrit :

*Il convient de noter que les méthodes de dépistage actuelles peuvent seulement déterminer si du THC est présent dans l'organisme d'une personne (p. ex. cette personne a consommé du cannabis à un moment donné). Contrairement aux vérifications du taux d'alcoolémie, obtenir un résultat positif qui indique la présence de cannabis n'est pas nécessairement une indication claire du risque d'affaiblissement des facultés.**

[Nos soulignements]

* CCHST, *Stratégie en milieu de travail: Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis*, juin 2017, disponible en ligne : www.cchst.ca.



Tests de dépistage

Dans un exemple jurisprudentiel*, les parties ont conclu une entente de dernière chance (EDC) qui comportait des dispositions concernant la consommation de drogues et d'alcool.

L'EDC interdisait la consommation d'alcool ou de drogues (définies comme « *substance hallucinogène non prescrite* ») pendant les heures de travail et d'être « *sous l'influence de boisson alcoolique ou drogue (substance hallucinogène non prescrite)* » au travail.

L'EDC incluait aussi une disposition pour permettre des tests de dépistage lorsque le travailleur était au travail.

L'employeur s'est servi de l'EDC afin d'ordonner au travailleur de se soumettre à un test de dépistage qui s'est avéré positif et le travailleur a été congédié.

* *Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) (Pavillon Hôtel-Dieu) et Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal (CSN) (Denis Desmarteaux), (T.A., 2005-06-20), D.T.E. 2005T-932, arbitre Serge Brault.*

Tests de dépistage

Le travailleur admettait avoir consommé du cannabis la veille du test ainsi que le matin même, mais croyait qu'un laps de temps de 6 heures avant le début de son quart de travail était suffisant pour ne pas avoir les facultés affaiblies lorsqu'il se présenterait au travail.

Le Tribunal d'arbitrage recueille la preuve provenant de deux experts, soit un pharmacologue et un toxicologue.

Après examen de la jurisprudence sur les facultés affaiblies au travail, l'arbitre note que:

*la jurisprudence fait de la question une affaire factuelle, rejoignant en cela la littérature scientifique qui cherche à mesurer jusqu'à quel point et dans quelles circonstances un produit souvent considéré comme inoffensif et simplement récréatif altère concrètement l'aptitude à fonctionner correctement, i.e. de la manière identifiée à l'état d'abstinence. En vérité, être sous l'influence au travail connote l'idée de ne pas être tout à fait là, de ne pas être dans un état propre à pouvoir normalement s'acquitter de ses obligations professionnelles ou fonctionner de manière civile au travail.**

[Nos soulignements]

* CHUM et Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal, précitée, par. 62.

Tests de dépistage

L'arbitre Brault a écrit :

Selon la preuve des experts, le résultat de ce test ne permet jamais d'affirmer si un usager du cannabis, certes démasqué par un tel test s'il niait avoir consommé, est encore sous les effets du produit. En effet, la teneur du métabolite du THC dans l'urine révélée par ce test n'est pas indicative de la présence d'une substance active, seule en mesure de signifier une altération des facultés.

(...)

*Si nous faisons une analogie pas totalement boiteuse avec le consommateur d'alcool, au plan juridique, pourrait-on considérer comme ayant eu les facultés affaiblies, une personne dont on se contenterait de démontrer qu'elle s'était présentée au travail alors qu'elle avait consommé une quelconque quantité d'alcool dans les heures précédentes? En somme, passé un certain délai, la simple preuve de consommation de cannabis n'est pas suffisante en soi pour conclure à l'altération persistante des facultés. Or, le test fait ici n'est tout simplement pas un moyen de mesurer l'état des facultés. Le reste, à défaut de vérifications concrètes, est affaire d'opinion.**

[Nos soulignements]

* CHUM et Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal, précitée, par. 63 et 65.

Tests de dépistage

La preuve ne révèle aucune circonstance un tant soit peu incriminante pour le plaignant qui aurait expliqué pourquoi l'Employeur a décidé le 10 juin 2004 de vérifier s'il était sous l'influence de drogue. Il est possible que la chose ait été décidée au hasard. La preuve révèle en revanche que le plaignant n'en ressentait pas d'effets associés à la consommation et n'en présentait pas non plus de signes visibles, du moins aux yeux de sa coordonnatrice.

(...)

*Avec égards, le Tribunal estime que la preuve prépondérante ne démontre pas que les facultés du plaignant étaient altérées le 10 juin 2004. Or, c'est là la condition matérielle nécessaire au maintien du congédiement du plaignant puisque c'est précisément en cela, et seulement en cela, qu'on lui reproche d'avoir violé l'Entente de décembre 2002.**

Le Tribunal d'arbitrage annule le congédiement et ordonne la réintégration du salarié.

[Nos soulignements]

* CHUM et Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu de Montréal, précitée, par. 69 et 71.

Tests de dépistage

En fait, la problématique majeure réside dans le fait que même si des traces de cannabis sont trouvées suite au test, cela ne fait pas la preuve pour autant de l'incapacité d'une personne salariée d'exécuter son travail parce que ses facultés seraient affaiblies par ce qu'elle a consommé.

Il peut y avoir des traces alors que la consommation remonte à plusieurs heures, voire plusieurs jours.

Comment départager le tout? Cela devient plutôt problématique en matière de preuve dont dispose un employeur pour prétendre à des facultés affaiblies.

Par ailleurs, il ne faut pas crier victoire trop rapidement au bénéfice des travailleurs, car ceux-ci ont également intérêt à ce qu'aucun de leur collègue ne soit inapte pour exécuter sa prestation et mettre en danger leur sécurité, et même leur vie. Si le test de dépistage ne peut garantir la fiabilité quant aux facultés, cela peut donc perpétuer le danger dans certaines situations, souhaitons-le, exceptionnelles.

Tests de dépistage

Un milieu de travail dangereux ou à risque n'est pas suffisant pour justifier des tests de dépistage aléatoires visant l'ensemble ou une catégorie de travailleurs.

La Cour suprême* enseigne que :

Dans un lieu de travail dangereux, l'employeur est généralement autorisé à faire subir un test de dépistage à un employé occupant un poste à risque sans qu'il soit nécessaire de démontrer qu'il a épuisé les autres moyens s'il a un « motif raisonnable » de croire que l'employé a les facultés affaiblies dans l'exercice de ses fonctions, a été impliqué directement dans un accident de travail ou un incident grave ou s'il reprend du service après avoir suivi un traitement pour l'alcoolisme ou la toxicomanie. (...)

[Références omises ; nos soulignements]

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

Tests de dépistages

*Cela étant dit, la dangerosité d'un lieu de travail — que ce dernier soit décrit comme dangereux, intrinsèquement dangereux ou à grand risque —, bien que manifestement fort pertinente, ne constitue que la première étape de l'examen. Les tribunaux n'ont jamais jugé qu'elle justifie automatiquement l'imposition unilatérale d'un régime illimité de tests aléatoires susceptibles d'emporter des sanctions disciplinaires. Ils ont plutôt requis que l'employeur prouve l'existence de risques accrus pour la sécurité, comme des indices d'un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail.**

[Nos soulignements]



* *Irving*, précitée, par. 30.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciotino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Tests de dépistage

Un syndicat de la Colombie-Britannique a contesté la politique imposée par l'employeur Teck Coal dans l'industrie des mines à proximité de la frontière entre la Colombie-Britannique et l'Alberta.

La politique de l'employeur incluait des dispositions sur les tests de dépistage pré-embauche, pour des motifs raisonnables, suite à un événement ou selon une entente particulière (de dernière chance) ainsi que des tests de dépistage aléatoires.

L'arbitre estime que les dispositions de la politique concernant les tests de dépistage aléatoires invalident la politique entière, bien que les autres dispositions ne sont contestées.*

* *Teck Coal Ltd. (Fording River and Elkview Operations) v United Steelworkers, Locals 7884 And 9346*, 2018 CanLII 2386 (BC LA).

Tests de dépistage

L'arbitre écrit :

*These policies and random testing infringe on employees' privacy rights in a very intrusive way. There is not adequate or sufficient cause in the sense of a "general problem" or a "demonstrable workplace problem" with employees abusing alcohol and/or illegal drugs. While random testing may be an effective deterrent and while there may not be any less intrusive measure which is as equally effective, the circumstances at the Employer's operations are simply not problematic enough to require such deterrence.**

[Nos soulignements]

Il souligne aussi que l'employeur n'a pas préalablement consulté le syndicat avant d'imposer la politique comprenant le volet contesté par la procédure de grief.

Il reconnaît qu'une telle consultation n'est pas une obligation légale ou conventionnelle en l'espèce, mais remarque qu'elle aurait été bénéfique, surtout dans un contexte où l'employeur et le syndicat se sont engagés à déployer les efforts nécessaires pour assurer un milieu de travail sécuritaire.

* *Teck Coal*, précitée, p. 118.

Tests de dépistage

Les principes dégagés de l'arrêt *Irving* reçoivent toujours application.

Ainsi, les tests de dépistage aléatoires pour l'ensemble ou une catégorie de salariés sont difficilement justifiables devant les tribunaux.

Par contre, les tests de dépistage, même sans préavis, liés à des motifs raisonnables de croire que le salarié a des facultés affaiblies, suivant un accident ou un incident sur les lieux du travail, en lien avec une entente de dernière chance ou un retour au travail suite à un traitement suivi pour traiter une dépendance à l'alcool ou à la drogue sont justifiés et ne sont généralement pas contestés par le syndicat.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciotino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Politiques « tolérance zéro » ou autres

En vertu de son droit de gérance, l'employeur peut généralement imposer une politique en matière de consommation de drogues ou d'alcool sur les lieux du travail.

Ce droit découle également des obligations légales de prendre des mesures appropriées afin de fournir un milieu de travail protégeant la santé et la sécurité des salariés.

Il n'est pas déraisonnable pour l'employeur d'interdire la consommation de drogues ou d'alcool sur les lieux du travail ou l'exercice de la prestation de travail avec les facultés affaiblies.

Cependant, une politique « tolérance zéro » qui interdit toute consommation de drogues ou d'alcool, que ce soit sur les lieux du travail ou en dehors du travail, pourrait porter atteinte au droit à la vie privée des salariés.

Il est alors nécessaire que toute politique obligeant des salariés à se soumettre à des tests de dépistage soit raisonnable à l'égard de l'atteinte portée aux droits fondamentaux des salariés, dont le droit à la vie privée.

Politiques « tolérance zéro » ou autres

Nous soulignons ici le rôle important que peut jouer le syndicat dans le développement d'une politique qui s'adresse à la consommation du cannabis.

Dans le cadre d'un milieu de travail régi par une convention collective, le cadre pratique et analytique est différent de celui dans un milieu de travail non-syndiqué où seuls les droits de la personne sont en jeu. Le cadre d'analyse en milieu conventionné est issu de la jurisprudence arbitrale.*

Le syndicat peut alors s'attendre que les droits fondamentaux des salariés dans le contexte de la négociation collective soient pris en compte.

* *Irving*, précitée, par. 17.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciertino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Politiques « tolérance zéro » ou autres

Bien que l'employeur puisse imposer une politique en matière de consommation de manière unilatérale, le syndicat peut toujours réserver son droit de déposer un grief syndical à l'encontre d'une telle politique qu'il juge être abusive ou arbitraire.

La Cour suprême enseigne que le droit de direction de l'employeur a une portée limitée et la jurisprudence « *veut que la règle ou la politique imposée unilatéralement par l'employeur, à laquelle le syndicat n'a pas donné son aval par la suite, soit conforme à la convention collective et raisonnable* ».*



* *Irving*, précitée, par. 24.

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

Certaines politiques, notamment dans des milieux de travail « à risque », comportent une obligation du salarié à dénoncer la consommation de cannabis et de toute autre drogue.

Dans une décision du tribunal d'arbitrage*, l'employeur a été mis au fait de la consommation du cannabis à la suite d'un arrêt de travail du salarié.

Le 12 octobre 2012, le salarié est engagé pour un emploi à la remise en service des véhicules ambulanciers.

Pendant la procédure d'embauche, le salarié doit se soumettre à des tests physiques et de dépistage et remplir un questionnaire médical pré-embauche qui contient une question concernant l'usage de drogues : « *Faites-vous où avez-vous déjà fait usage de drogues telles marijuana, haschich, cocaïne, morphine, héroïne, LSD, amphétamines ? [sic]* ».

Le salarié répond « non » à cette question.

* *Syndicat du personnel de soutien de la CUS – CSN et Corporation Urgences-santé (Guillaume Gladu)*, (T.A., 2015-12-16), 2015 QCTA 980, arbitre Mario Létourneau.

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

Le 28 janvier 2014, le médecin traitant du salarié pose un diagnostic de dépression majeure chez le salarié et ordonne un arrêt du travail.

Après une série de traitements et un suivi médical, ce médecin ordonne un retour au travail progressif à compter du 25 août 2014, mais ce retour est refusé par l'employeur.

Entretemps, à la demande de la compagnie d'assurance qui indemnisait le salarié pendant la période d'invalidité, le salarié voit un psychiatre, dont le rapport d'expertise relate que le salarié indique consommer du cannabis de façon régulière, et ce, depuis son arrêt de travail.

Avec le consentement du salarié, l'employeur obtient une copie de ce rapport et convoque le salarié à une rencontre le 5 septembre 2014.

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

Lors de cet entretien, la même question du formulaire de pré-embauche sur l'usage de drogues est posée au salarié et il répond à nouveau par la négative.

Le salarié est donc suspendu avec solde le 8 septembre 2014, puis congédié le 19 septembre 2014.

La lettre de congédiement remise au salarié mentionne que celui-ci a « *sciemment fait une fausse déclaration concernant votre consommation de cannabis dans le formulaire pré-embauche en plus d'induire en erreur des représentants de l'employeur sur la nature de cette consommation* ».*

* *Syndicat du personnel de soutien de la CUS – CSN, précitée, par. 4.*

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

L'arbitre Mario Létourneau applique alors un test à quatre (4) étapes afin de déterminer si le congédiement est justifié :

1. *La nature de la fausse déclaration ;*
2. *La relation entre la fausse déclaration et le travail effectué par le salarié ;*
3. *La décision d'embaucher le salarié aurait-elle été différente si l'employeur avait connu la vérité ?*
4. *Les fausses déclarations ont-elle été faites consciemment par l'employé ou s'agit-il d'un oubli ou d'une erreur involontaire ? [sic]*

* *Syndicat du personnel de soutien de la CUS – CSN, précitée, par. 129.*



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciorino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

L'arbitre conclut que le salarié a fait de fausses déclarations concernant sa consommation de cannabis et que ces déclarations étaient « *suivies d'un aveu réticent et partiel, et inexact* ». * Ce qui se dégage de la décision est que le travailleur aurait nié pour ensuite admettre avoir déjà fumé lors de son secondaire.

L'arbitre conclut qu'il y a un lien entre la fausse déclaration et le travail effectué par le salarié.

L'arbitre est d'avis que l'employeur aurait peut-être « *quand même embauché [le salarié] s'il avait avoué sa consommation passée, à moins que, comme dans le présent cas, on découvre un jour qu'au sujet même de cette consommation passée, il mentait* ». **

L'arbitre rejette le grief et confirme le congédiement.

* *Syndicat du personnel de soutien de la CUS – CSN*, précitée, par. 133.

** *Ibid.*, par. 135.

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

La Cour suprême du Canada* a récemment statué sur une telle politique obligeant le salarié à divulguer toute consommation avant qu'un incident ne survienne.

La politique prévoyait qu'une telle dénonciation n'engendre pas de mesures disciplinaires et l'employeur peut offrir de l'aide au salarié. En l'absence d'une telle dénonciation, si un incident survient, l'employé sera congédié immédiatement si le test de dépistage démontre qu'il y a présence de drogues illicites dans son organisme.

Le salarié en l'espèce était chauffeur de camion de transport dans une mine exploitée par l'employeur. Un accident survient, le salarié doit se soumettre à un test de dépistage qui s'avère positif pour de la cocaïne. Le salarié indique qu'il ne consomme que la fin de semaine, mais qu'il croit peut-être avoir un problème de toxicomanie.

L'employeur congédie le salarié sur-le-champ pour défaut d'avoir dénoncé sa consommation.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciotino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

* *Stewart c. Elk Valley*, 2017 CSC 30.

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

La lettre de congédiement offre au plaignant la possibilité de postuler à nouveau chez l'employeur après une période de 6 mois, si trois conditions sont alors satisfaites; soit qu'il y ait un poste disponible chez l'employeur, que le plaignant ait complété un programme de réhabilitation et qu'il consente à une mesure administrative d'une durée de 24 mois permettant à l'employeur de surveiller la sobriété du plaignant. Si cette période est réussie, l'employeur s'engage à payer la moitié des coûts liés au programme de réhabilitation.

Le syndicat dépose un grief et l'affaire fait l'objet de plusieurs décisions arbitrales et judiciaires après que le représentant syndical dépose une plainte à la Commission des droits de la personne de l'Alberta. En première instanc

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

L'historique procédural se résume ainsi :

Le Tribunal des droits de la personne rejette la plainte de discrimination basée sur le handicap, concluant que le salarié a été congédié pour le non-respect de la politique de l'employeur et non pas en raison de son handicap.*

Le Tribunal juge qu'il n'y avait pas de discrimination *prima facie*, mais ajoute que dans le cas où il serait arrivé à une telle conclusion, la preuve d'une exigence professionnelle justifiée pourrait être accueillie en raison du domaine d'activités de l'employeur.

Le Tribunal termine en indiquant que l'obligation d'accommodement à laquelle l'employeur était tenue l'obligeait, à tout le moins en partie, à offrir aux employés dénonçant leur consommation de drogues la possibilité de réhabilitation et l'absence de mesures disciplinaires, tel que la politique prévoit. De plus, le Tribunal estime que le salarié lui-même avait un devoir de demander un accommodement.

* *Bish v. Elk Valley Coal Corporation*, 2012 AHRC 7

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

Le syndicat demande la révision judiciaire de la décision du Tribunal des droits de la personne.

La Cour du banc de la Reine applique la norme de la décision correcte à la question de la discrimination en matière d'emploi et confirme la décision du Tribunal des droits de la personne à l'effet qu'il n'y a pas eu de lien entre le congédiement et la dépendance.*

Sur la conclusion subsidiaire du Tribunal quant à l'obligation d'accommodement de l'employeur, la Cour applique la norme de la décision raisonnable et estime que la conclusion que l'employeur a satisfait à son obligation est déraisonnable.

La Cour note que le plaignant n'était pas conscient de sa dépendance avant de subir les conséquences néfastes et que les accommodements fournis par l'employeur en cas de dénonciation ne faisaient rien pour la personne qui ne connaît pas son état de dépendance, puisque la politique ne protège pas les consommateurs de drogues qui se rendent compte après un incident.

* *Bish v. Elk Valley Coal Corporation*, 2013 ABQB 756.

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

Le salarié, toujours par le biais de son représentant syndical, demande permission d'en appeler à la Cour suprême du Canada.

La majorité de la Cour suprême* conclut que la décision du Tribunal des droits de la personne, soit que la dépendance n'a pas constitué un facteur du congédiement du plaignant, est raisonnable.

Autrement dit, la Cour est d'avis que le défaut de dénoncer l'usage conformément à la politique de l'employeur est la raison pour le congédiement et non pas l'usage de la drogue en soi.

La majorité s'arrête à la conclusion qu'il n'y a pas de discrimination *prima facie* et ne traite pas de la question de l'obligation d'accommodement de l'employeur.

* *Stewart c. Elk Valley (CSC)*, précitée



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciorino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

Finalement, le juge Gascon offre une dissidence étoffée.

Il est d'avis qu'il y a discrimination *prima facie* et la décision du tribunal de première instance est déraisonnable à cet égard.

Malgré le milieu de travail à risque, le juge Gascon conclut que « *ces politiques, même si elles reposent sur de bonnes intentions, n'échappent pas à un examen sous l'angle des droits de la personne* ». *

* *Stewart c. Elk Valley (CSC)*, précitée, par. 62.

Devoir du salarié de dénoncer l'usage

Avec respect, l'opinion majoritaire et celle du Tribunal des droits de la personne de l'Alberta sont surprenantes.

En effet, le salarié viole la politique en raison de la consommation de cocaïne qui s'avère être un problème de toxicomanie. Il est donc congédié, mais ce congédiement n'est pas lié à sa toxicomanie.

L'opinion majoritaire est inquiétante quant à l'obligation d'accommodement envers des salariés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie. L'approche de la majorité semble avoir pour effet de les punir pour ne pas avoir dénoncé, alors qu'une facette importante de la dépendance est le déni quant à son existence et à son ampleur.

Obligation de l'employeur d'accommoder le travailleur handicapé

Nous soulignons ici que l'employeur a une obligation d'accommodement envers le travailleur souffrant d'un handicap.

Nous rappelons que la **Charte québécoise** et la **Charte canadienne** prévoient le droit à l'égalité, interdisant la discrimination en matière d'emploi.

Le salarié qui allègue subir de la discrimination par son employeur doit prouver la discrimination *prima facie* ou à première vue. Le salarié doit alors prouver qu'il y a **distinction, exclusion ou préférence basée sur un motif interdit de discrimination**, dont le handicap.

La preuve de discrimination *prima facie* fait renverser le fardeau de la preuve. Cela implique qu'une fois la discrimination *prima facie* est établie, l'employeur a le fardeau de prouver que la mesure imposée au salarié est une **exigence professionnelle justifiée** ou qu'il y a **contrainte excessive**.



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciotino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Obligation de l'employeur d'accommoder le travailleur handicapé

La Cour suprême a déjà établi que les mesures d'accommodement doivent être individualisées, c'est-à-dire que la situation unique du salarié bénéficiant de l'accommodement doit être prise en compte.

Le travailleur qui consomme du cannabis à des fins médicales pour palier à un handicap devrait avoir droit à une obligation d'accommodement de la part de l'employeur. Il en va de même pour le travailleur qui souffre d'une dépendance au cannabis.

La politique de l'employeur devrait alors prendre en compte cette obligation d'accommodement.

Mesures disciplinaires liées à la consommation

Sauf dans le cas d'un travailleur atteint d'un handicap et sous réserve de la décision *Stewart*, les règles de discipline habituelles trouveront application.

D'ailleurs, certaines obligations incombent au travailleur en matière de la santé et la sécurité du travail. L'article 49 de la ***Loi sur la santé et la sécurité au travail*** stipule que :

Le travailleur doit:

- 1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;*
- 2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;*
- 3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;*
- 4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;*
- 5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;*
- 6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.*

[Nos soulignements]

Mesures disciplinaires liées à la consommation

Comme toute mesure disciplinaire, l'arbitre saisi d'un grief pour contester une mesure liée à la consommation du cannabis aura à évaluer si la mesure est justifiée, la proportionnalité eu égard à la faute et si le principe de la progression des sanctions a été respecté, le cas échéant.

L'employeur a l'obligation d'accommoder le travailleur souffrant d'une dépendance, tandis que cette obligation ne peut pas être soulevée lorsque le travailleur consomme le cannabis de manière purement récréative.





Melançon
Marceau
Grenier et
Sciortino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES

Conclusion

Conclusion

Nous sommes d'avis que la légalisation du cannabis à des fins récréatives aura un certain impact sur les milieux de travail, mais il sera peut-être moins important que toute la médiatisation entourant cette nouveauté.

En fait, l'analogie avec la consommation permise d'alcool nous semble inévitable. Est-ce qu'il y aura davantage d'incidents liés à la consommation de cannabis parce que celle-ci sera légalisée ? Parfois, l'illégalité a des attraits que la légalité n'a pas....

Finalement, ce qui découle de la jurisprudence issue des dernières années nous permet de prévoir les enjeux particuliers et les solutions possibles liés à l'impact de la consommation du cannabis sur le monde du travail.

Une chose est certaine, il faudra toujours trouver un juste équilibre entre les droits et obligations des employeurs, particulièrement en matière de santé et sécurité au travail, versus les droits fondamentaux des salariés et leurs responsabilités liées à l'exécution de leurs tâches.

Merci pour votre attention !



Melançon
Marceau
Grenier et
Sciertino

SOCIÉTÉ EN NOM COLLECTIF
AVOCATS ET AVOCATES