



RENDEZ-VOUS DES EMPLOYEURS DU NORD DU QUÉBEC

PRÉSENTÉ AU CLUB DE GOLF DE CHIBOUGAMAU-CHAPAIS

Marie-Hélène Riverin, avocate

16 mai 2018

lavery
Avocats

La légalisation du cannabis: obligations des employeurs et des salariés

**« Ce n'est
pas une drogue, c'est une
feuille... »**

Arnold Schwarzenegger

Table des matières

- ▶ La légalisation selon le fédéral
- ▶ Les mesures provinciales (Québec)
- ▶ Situation actuelle en milieu de travail
- ▶ Obligations du travailleur
- ▶ Obligations de l'employeur

Table des matières

- ▶ Politiques de l'employeur
- ▶ Expertise et tests de dépistage
- ▶ Conseils et recommandations

La légalisation selon le fédéral

Loi sur le cannabis: objectif

- ▶ permettre un accès légal au cannabis, contrôler et réglementer sa production, sa distribution et sa vente
- ▶ Restreindre l'accès des jeunes au cannabis
- ▶ Protéger la santé et la sécurité publique par des exigences strictes quant à la sécurité et la qualité des produits
- ▶ Décourager les activités criminelles par des sanctions pénales pour les activités hors du cadre légal, et alléger le système de justice

La légalisation selon le fédéral

Loi sur le cannabis: possession

- ▶ Légalise la possession dans un lieu public de 30gr ou moins de cannabis séché (ou équivalent) légal
- ▶ Permet à un jeune d'avoir en sa possession moins de 5gr de cannabis (12 ans et plus)
- ▶ Permet la possession de quatre (4) plantes de cannabis ou moins, qui ne sont pas en train de fleurir ou bourgeonner
- ▶ Aucune organisation n'a le droit d'avoir du cannabis en sa possession

La légalisation selon le fédéral

Loi sur le cannabis: distribution

- ▶ Permet la distribution, par une personne majeure, d'au plus 30gr de cannabis légal, dans la mesure où il n'est pas distribué à des mineurs ou à une organisation
- ▶ Permet à un jeune (12 ans et plus) de distribuer 5gr ou moins de cannabis légal, sauf à une organisation
- ▶ Permet à un individu de distribuer 4 plants ou moins de cannabis qui ne sont ni en train de bourgeonner, ni en train de fleurir
- ▶ Interdit à toute organisation de distribuer du cannabis

La légalisation selon le fédéral

Loi sur le cannabis: vente

- ▶ De façon générale, la vente et la possession en vue de vendre, tout comme l'importation et l'exportation du cannabis, demeurent illégales sauf dans les cas où elles sont autorisées (art. 10 et 11)
- ▶ La vente du cannabis légal est autorisée aux personnes qui possèdent l'autorisation sous le régime d'une loi provinciale prévoyant diverses mesures

La légalisation selon le fédéral

Loi sur le cannabis: production

- ▶ Permet la culture, la multiplication ou la récolte d'un maximum de quatre (4) plants de cannabis par maison d'habitation, en même temps (art. 12), par des personnes majeures
- ▶ La fabrication, la synthèse ou l'altération des propriétés physiques et chimiques du cannabis demeurent interdites, sauf autorisation
- ▶ La culture de cannabis illégal demeure interdite

La légalisation selon le fédéral

Loi sur le cannabis: résumé

- ▶ Concerne le cannabis légal, par opposition au cannabis illégal ou non autorisé, qui demeurent prohibés
- ▶ Identification du cannabis légal par opposition au cannabis illégal: comment pourrez-vous distinguer l'un de l'autre?
- ▶ Application et gestion de la loi sont laissées aux provinces, qui déterminent la plupart des conditions d'application

La légalisation selon le fédéral

Loi sur le cannabis : résumé

- ▶ Aucune « limite légale » aux fins des infractions de conduite avec les facultés affaiblies n'est prévue au projet de loi: celles-ci seront éventuellement fixées par règlement
- ▶ Dans le cas du THC, les taux actuellement discutés sont:
 - > 2 nanogrammes (ng) ou plus, mais moins de 5 ng par millilitre de sang pour les infractions par déclaration sommaire
 - > 5ng ou plus par ml de sang pour infraction mixte liée uniquement à la drogue
 - > 2,5ng ou plus par ml de sang si jumelé à alcool, pour infraction mixte liée aux deux

Les mesures provinciales (Québec)

Constitution de la Société québécoise du cannabis

- ▶ Détient un monopole au Québec pour la vente de cannabis légal
- ▶ Détient un monopole au Québec pour l'achat de cannabis à un producteur autorisé, ainsi que pour le transport et l'entreposage du cannabis
- ▶ Règles de gouvernance et de sécurité prévues, notamment dans la gestion des ressources humaines

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis

- ▶ Vient restreindre substantiellement les autorisations qu'accorde la Loi sur le cannabis fédérale, notamment eu égard à la possession et à la consommation dans un lieu public (similitude avec le tabac)
- ▶ Restreint également la légalisation eu égard à la production à des fins personnelles
- ▶ Préoccupation relative à la consommation par les personnes mineures, ainsi qu'à la santé et sécurité du public et aux activités criminelles

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis

- ▶ La loi ne s'applique pas au cannabis dont la production, la possession et la consommation sont autorisées à des fins médicales en vertu d'une loi fédérale

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis: possession

- ▶ Interdit à un mineur d'avoir en sa possession du cannabis: l'infraction ne s'applique que s'il possède 5gr ou plus
- ▶ Interdit à un majeur d'avoir en sa possession plus de 150gr de cannabis légal dans un lieu non public(aucune restriction au fédéral)
- ▶ Interdit toute possession dans certains lieux précis:

Terrains, locaux ou bâtiments d'un établissement d'enseignement préscolaire, primaire, secondaire, services éducatifs de formation professionnelle ou pour adulte, terrains et installations d'un CPE ou d'une garderie, terrains locaux ou bâtiments de détention

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis: possession (suite)

- ▶ Le cannabis doit être gardé dans un endroit sécuritaire, difficilement accessible aux mineurs
- ▶ Lorsque la résidence privée offre des services de type familial (garderie, personnes âgées), il doit être gardé dans un endroit verrouillé

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis: culture

- ▶ La culture à des fins personnelles est interdite, ce qui met de côté l'autorisation prévue à la loi fédérale (4 plants)
- ▶ Des amendes sont prévues pour la culture personnelle, incluant celle permise par la loi fédérale

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis: consommation

- ▶ Fumer du cannabis est interdit dans la plupart des lieux fermés, dont:
 - > Installations et établissements de santé et services sociaux et résidences intermédiaires
 - > Établissements d'enseignement postsecondaire (CEGEP, Universités)
 - > Résidences privées où sont fournis des services de garde à l'enfance en milieu familial
 - > Endroits où se déroulent des activités communautaires ou de loisir
 - > Endroits où se déroulent des activités privées et/ou où un droit d'entrée est exigé

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis: consommation (suite)

- > Endroits utilisés par une personne morale sans but lucratif ou une association, un cercle, un club où seuls les membres et leurs invités ont accès
- > Aires communes d'immeubles d'habitation comportant 2 logements ou plus et de résidences pour personnes âgées
- > Maisons de soins palliatifs, ou offrant des services de prévention, d'aide et de soutien aux personnes en détresse, y compris l'hébergement temporaire
- > Établissements touristiques, incluant les pourvoiries
- > Établissements publics aménagés pour offrir des repas au public ainsi que ceux possédant un permis d'alcool (restaurants, bars et autres)

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis: consommation (suite)

- > Salles de bingo
- > Milieus de travail à moins qu'ils soient situés dans une résidence privée
- > Moyens de transport collectif, taxis et autres véhicules transportant deux personnes ou plus qui sont obligatoirement utilisés dans le cadre d'un travail
- > Tous les autres lieux fermés qui accueillent le public ainsi que certains autres lieux dont: abribus, tentes, chapiteaux, terrasses et aires extérieures exploitées à des fins commerciales, aires extérieures de jeu pour enfants, terrains sportifs et estrades, terrains de jeu, camps de jour ou de vacances et dans un rayon de 9M ...

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis: consommation (suite)

- ▶ Le simple fait qu'une personne

- > Fume à l'aide d'un accessoire habituellement utilisé pour fumer du cannabis; ou
- > qu'il se dégage une odeur de cannabis

suffit à établir qu'une personne fume du cannabis à des fins pénales

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis: consommation (suite)

- ▶ Des fumoirs pour le cannabis peuvent être aménagés dans certains lieux fermés, les seuls utilisateurs autorisés étant les personnes qui demeurent ou sont hébergées dans l'établissement
- ▶ Il peut également être aménagé à des fins de recherche, dans certains établissements de recherche, pour les seuls participants à la recherche
- ▶ Cela n'est donc pas permis sur les lieux de travail

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis : vente

- ▶ Seule la SQC est autorisée à vendre du cannabis légal
- ▶ La composition et les caractéristiques du cannabis légal seront réglementées: ils ne peuvent contenir aucun additif ni substance destinés à en modifier l'odeur, la saveur ou la couleur à moins que ce ne soit autorisé

Les mesures provinciales (Québec)

Loi encadrant le cannabis

- ▶ Des modifications sont prévues au Code de la sécurité routière pour tenir compte de la légalisation du cannabis
 - > Ajout du mot « drogues » partout où il était déjà fait mention d'alcool
 - > Toutefois, aucun seuil de tolérance ou de détection n'est déterminé

Situation actuelle en milieu de travail

- ▶ En gestion disciplinaire, le fait que le cannabis soit illégal est utilisé comme un facteur aggravant dans l'imposition de sanctions
- ▶ Les règles sont strictes en matière de consommation et de facultés affaiblies par la drogue, incluant le cannabis, pour les postes considérés à risque en matière de santé et sécurité du travail
- ▶ Plusieurs entreprises disposent de politiques relatives à l'alcool et la drogue: les interdictions varient d'une entreprise à l'autre mais en général
 - > Interdiction de consommer au travail
 - > Interdiction d'être sous l'influence de, ou d'avoir les facultés affaiblies par, au travail

Situation actuelle en milieu de travail

- ▶ L'employeur peut, lorsqu'il possède des motifs raisonnables et probables de croire que l'employé contrevient à la politique, effectuer un test de dépistage d'alcool ou de drogue
 - > Le dépistage d'alcool est relativement simple à gérer car les tests sont probants
 - > Le dépistage de drogues est difficile, parce que les tests peu intrusifs dans la vie privée ne permettent pas d'établir le moment de la consommation des substances illicites ni si l'employé a les facultés affaiblies par la drogue ou s'il est sous l'influence de ladite drogue
 - > Les résultats permettent de détecter plus facilement une consommation récurrente que ponctuelle

Situation actuelle en milieu de travail

- ▶ Contrairement à l'alcool, il n'existe pas de seuil de tolérance ou de chiffre magique pour déterminer si les facultés sont affaiblies par la drogue ou si l'employé est sous l'influence de la drogue
 - > Ni le Code criminel, ni le Code de la sécurité routière ne traitent de l'équivalent du 0.08mg eu égard au THC, la substance active du cannabis
- ▶ Les tests aléatoires sont généralement interdits, sauf situations spécifiques ou lorsque prévus par la loi

Obligations du travailleur

En matière de santé et sécurité du travail

- ▶ Les obligations demeurent les mêmes:
 - > prendre les mesures nécessaires pour assurer sa santé, sa sécurité et son intégrité physique
 - > Veiller à ne pas mettre à risque la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes qui se trouvent sur les lieux du travail
 - > Participer à l'identification et à l'élimination des risques et collaborer aux mesures mises en place

Obligations du travailleur

Dans le cadre du contrat de travail

- ▶ Obligation de fournir sa prestation de travail selon les instructions et méthodes de travail choisies par l'employeur
 - > Implique qu'il doit être présent au travail
 - > Implique qu'il doit être capable de fournir sa prestation de travail (capacité)
- ▶ Obligation de loyauté et d'honnêteté
 - > L'honnêteté implique qu'il ne peut mentir à son employeur, notamment sur sa capacité d'effectuer son travail

Obligations de l'employeur

En matière de santé et sécurité du travail

- ▶ Les obligations prévues à la Loi sur la santé et sécurité du travail demeurent les mêmes, dont:
 - > Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs
 - > Organisation et méthodes de travail sécuritaires, identification, contrôle et élimination des risques, supervision du travail, information au travailleur sur les risques liés au travail, etc.
- ▶ Les obligations relatives à la gestion des risques demeurent les mêmes

Obligations de l'employeur

Impacts de la légalisation sur la santé et sécurité

- ▶ La légalisation du cannabis ne rend pas sa consommation sans danger au travail: l'alcool est légal lui aussi (tout comme certains médicaments)
 - > S'assurer que les politiques de l'entreprise sont claires et incluent une interdiction de consommer du cannabis au travail/sur les lieux du travail
 - > S'assurer que les politiques de l'entreprise prévoient une interdiction claire d'avoir les capacités affaiblies ou d'être sous l'influence du cannabis pendant les heures de travail

Obligations de l'employeur

Impacts de la légalisation sur la santé et sécurité (suite)

- ▶ L'évaluation des risques que la consommation du cannabis (qu'on parle de facultés affaiblies, d'être sous l'influence, ou de dépendance) peut entraîner en milieu de travail demeure nécessaire: le niveau de risque ne diminue pas du fait de la légalisation
 - > Postes à risques
 - > Conduite de véhicules
 - > Niveau d'attention

Obligations de l'employeur

Impacts de la légalisation sur la santé et sécurité (suite)

- ▶ L'évaluation des risques concerne non seulement l'employé consommateur de cannabis mais les autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail (collègues, clients, fournisseurs, sous-traitants, visiteurs notamment):
 - > L'évaluation de risque doit être faite à 360° et viser toutes ces personnes

Politiques de l'employeur

- ▶ Ces politiques doivent:
 - > Être conformes à la convention collective et à la Loi
 - > Être raisonnables
 - > Être connues des employés (publiques)
 - > Être claires et non équivoques
 - > Mentionner les conséquences en cas de violation de leurs dispositions
 - > Être et avoir été appliquées de façon uniforme

Politiques de l'employeur

Politiques relatives à l'alcool et aux drogues

- ▶ Prévoient principalement l'interdiction de consommer de l'alcool ou des drogues au travail ET de se présenter au travail avec les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues, ou sous leur influence
- ▶ Prévoient généralement des tests de dépistages pour les postes à risque:
 - > Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire que l'employé a les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues au travail, ou qu'il est sous leur influence
 - > Suite à un accident ou incident au travail
 - > Lors du retour au travail après un traitement visant à régler une problématique de dépendance à ces substances

Politiques de l'employeur

Politiques relatives à l'alcool et aux drogues (suite)

- ▶ Elles ne doivent pas prévoir de tests de dépistage aléatoires
 - > SAUF en présence d'un risque accru pour la sécurité, comme par exemple lorsque l'entreprise fait face à un problème généralisé de toxicomanie ou d'alcoolisme
 - Dans la mesure où les tests aléatoires sont le moyen qui porte le moins atteinte à la vie privée des employés
 - Dans la mesure également où les bénéfices escomptés sont supérieurs à la gravité de l'atteinte à la vie privée (règle de proportionnalité)
 - Les employés doivent en avoir été informés

Politiques de l'employeur

Politiques relatives à l'alcool et aux drogues (suite)

- ▶ Assurez-vous que les prohibitions contenues à votre politique sont adaptées à la légalisation:
 - > S'assurer que l'interdiction d'avoir les facultés affaiblies et/ou d'être sous l'influence d'une substance ne se limite pas à l'alcool et aux drogues dans vos politiques, mais inclus nommément le cannabis légal
 - > Arrimer les interdictions liées au cannabis à celles liées à l'alcool (et au tabac, pour certaines entreprises): possession, consommation, intoxication, trafic
 - > Prévoir les moyens de détection de la consommation de cannabis et les conséquences qui en découlent (type de tests autorisés, contexte où les tests de détection sont autorisés, consentement de l'employé si requis, seuil de tolérance)

Politiques de l'employeur

Politiques relatives à l'alcool et aux drogues (suite)

- > Seuil de tolérance lors du dépistage?
- > Inclure à la politique une présomption similaire à celle contenue à la Loi encadrant le cannabis à l'effet que le fait de fumer à l'aide d'un accessoire habituellement utilisé pour fumer du cannabis comme le fait qu'il se dégage une odeur de cannabis lorsque l'employé fume permet de présumer qu'il a consommé du cannabis sur les lieux du travail et renverse le fardeau de preuve sur ses épaules
- > Pour la possession, s'assurer d'inclure une distinction entre la possession de cannabis légal et celle de cannabis provenant d'une source non autorisée (marché noir, auto production): pourrait-on présumer que tout cannabis en possession sur les lieux du travail est illégal et imposer le fardeau de prouver sa légalité à l'employé?

Politiques de l'employeur

Politiques relatives à l'alcool et aux drogues (suite)

- > S'assurer que le trafic est prohibé, tant de cannabis légal que de cannabis provenant d'une source non autorisée
- > S'assurer que les sanctions disciplinaires liées à la possession, à la consommation et au fait d'être sous l'influence ou d'avoir les facultés affaiblies par le cannabis sont prévues à la Politique
- > S'il y a lieu, et si la Politique ne le prévoit pas déjà, inclure des mesures d'accommodement raisonnable pour les cas de dépendance dans la progression disciplinaire et les obligations qui en découlent pour l'employé (ce qui ne vous libère pas de la nécessité de convenir d'une entente particularisée avec celui-ci)

Politiques de l'employeur

La discipline

- ▶ Obéir maintenant, se plaindre ensuite ou plus tard
- ▶ Chaque cas est un cas d'espèce, unique
- ▶ Principe de la progression des sanctions s'applique
- ▶ Nécessité de soupeser les facteurs aggravants et les facteurs atténuants
- ▶ Dossier antérieur de l'employé (sauf immunité)

Politiques de l'employeur

La discipline (suite)

- ▶ L'exercice de progression des sanctions se fait en fonction de la gravité de la faute et des facteurs aggravants et des facteurs atténuants, dont la mesure du poids relatif relève de l'exercice raisonnable du droit de gérance de l'employeur:
 - > L'exercice de clémence appartient à l'employeur
 - > S'assurer que la convention collective ne prévoit pas une sanction spécifique et prédéterminée, auquel cas vous devez la respecter
 - > Les faits postérieurs ne doivent pas être considérés à moins de se situer à l'intérieur d'une séquence de manquements sur laquelle vous intervenez

Politiques de l'employeur

La discipline (suite)

- ▶ La légalisation du cannabis peut avoir un effet sur la gravité de certaines fautes sanctionnées par l'employeur:
 - > La possession de cannabis légal est désormais autorisée, mais celle de cannabis obtenu de sources non autorisées demeure illégale
 - > La consommation de cannabis légal est désormais permise dans certains lieux, mais non dans le milieu de travail: un employé qui aurait consommé ailleurs qu'au travail ne serait donc pas en violation de la loi (mais pas davantage en état de travailler)
 - > Le trafic ou la vente de cannabis, qu'il soit légal ou non, ne sont pas permis

Politiques de l'employeur

La discipline (suite)

- > La consommation de cannabis sur les lieux de travail demeure illégale, tout comme dans les zones interdites de fumage situées autour de l'établissement de l'employeur
- > Le Code criminel et le Code de la sécurité routière considèrent toujours que la conduite d'un véhicule avec les facultés affaiblies par le cannabis, ou sous l'influence du cannabis, est une infraction sanctionnable

Politiques de l'employeur

La discipline (suite)

- ▶ Même si chaque cas en est un d'espèce, l'équité dans les sanctions disciplinaires doit prévaloir:
 - > Faute similaire = sanction similaire à moins de facteurs aggravants ou de facteurs atténuants
 - > La cohérence dans l'imposition des sanctions est un gage de maintien de celles-ci

Politiques de l'employeur

La discipline (suite)

- ▶ Certaines circonstances atténuantes:
 - > Geste spontané et impulsif, caractère isolé
 - > Aveux consentis librement et spontanément par l'employé
 - > Reconnaissance de la faute (capacité à se corriger)
 - > Problèmes psychologiques et contexte familial et personnel pertinents
 - > Nature du poste, des fonctions

Politiques de l'employeur

La discipline (suite)

- ▶ Certaines circonstances aggravantes:
 - > Préméditation
 - > Caractère répétitif, faute similaire dans le passé
 - > Négation des faits reprochés malgré une preuve accablante, mensonge
 - > Absence de regrets, absence de collaboration
 - > Aveux tardifs après la connaissance de la sanction

Politiques de l'employeur

Jurisprudence

- ▶ Certaines sentences arbitrales concluent que les fautes liées à la drogue au travail (possession, consommation, intoxication) sont suffisamment graves qu'elles justifient d'écarter la progression des sanctions à moins de circonstances aggravantes:
 - > Il s'agit d'une position qui n'a pas reçu l'aval général jusqu'à maintenant, bien au contraire: la Cour d'appel est d'avis qu'on peut appliquer la progression
 - > L'analyse au cas par cas semble d'autant plus requis avec la légalisation du cannabis puisque les motifs invoqués par ces arbitres ne tiennent plus

Politiques de l'employeur

Jurisprudence (suite)

« Compte tenu du caractère illégal des gestes reprochés, compte tenu de l'insouciance dont les plaignants ont fait preuve face aux règles élémentaires de santé et sécurité du travail, compte tenu de la nature de leurs fonctions, qui implique un risque assez élevé d'accident du travail, et compte tenu de leur contravention volontaire et répétée à un règlement d'entreprise clair, je suis d'avis que les gestes reprochés aux plaignants constituent une faute grave qui doit être sanctionnée sévèrement, sans application de la théorie de la progression des sanctions.

En effet, l'application de la théorie de la progression des sanctions en matière de consommation de drogues sur les lieux du travail pourrait être perçue comme une forme de tolérance envers un comportement illégal, sans compter qu'en l'espèce, l'employeur avait adopté une politique de tolérance zéro à cet égard. »

Infasco, division d'Ifastgroupe et Syndicat des Métallos, section locale 683, 2013T-389

Politiques de l'employeur

Politiques de tolérance zéro

- ▶ Prévoient l'absence complète de tolérance face à certains comportements: par exemple la consommation de drogues, ou la dépendance aux drogues
- ▶ Prévoient généralement un congédiement immédiat lors d'un comportement prohibé par la politique (violation de celle-ci)
- ▶ Passent un message clair aux employés quant aux attentes de l'employeur en la matière

Politiques de l'employeur

Politiques de tolérance zéro (suite)

- ▶ Elles permettent, selon la jurisprudence, de passer outre au principe de la progression des sanctions mais ne lient pas le tribunal
- ▶ De telles politiques sont habituellement valides, mais le congédiement automatique qui y est prévu est questionnable
 - > La dépendance aux drogues est considérée comme un handicap, nécessitant des accommodements raisonnables
 - > Le congédiement automatique sans accommodement raisonnable et sans analyse des accommodements possibles, est discriminatoire

Politiques de l'employeur

Politique de tolérance zéro (suite)

- ▶ Une telle Politique sert au minimum à titre d'important facteur aggravant dans l'évaluation du comportement d'un employé
 - > À condition que la Politique soit claire et connue des employés
 - > À condition qu'elle soit appliquée de manière constante par l'employeur
 - > Dans la mesure où elle ne contrevient pas à la convention collective, le cas échéant
 - > Néanmoins, la règle d'évaluation au cas par cas continue de s'imposer à l'employeur

Politiques de l'employeur

Politiques de tolérance zéro (suite)

- ▶ Dans *Stewart c. Elk Valley Coal Corp*, le salarié est congédié pour avoir violé la politique de tolérance zéro en ne dénonçant pas à l'employeur son problème de consommation/dépendance à la cocaïne, ce qu'exigeait la politique:
 - > La politique est connue de tous les employés et appliquée par l'employeur
 - > La politique n'interdit pas la dépendance mais exige que l'employé dénonce tout problème de dépendance ou d'accoutumance à l'employeur avant que ne survienne un événement en matière de santé et sécurité

Politiques de l'employeur

Politiques de tolérance zéro (suite)

- > La politique prévoit que l'employé qui dénonce son problème de dépendance ou de consommation se voyaient offrir de l'aide (traitement) sans subir de conséquences
- > L'employé n'a pas dénoncé sa consommation, considérant qu'il n'était pas dépendant: un accident l'impliquant est survenu et le test a démontré sa consommation
- > Le congédiement est imposé non pas en raison de la dépendance ou de la consommation (handicap) mais en raison de la violation de la politique de l'employeur
- > La Politique a été adoptée pour assurer la sécurité sur la mine (activités minières dangereuses)

Expertises et tests de dépistage

L'expertise

- ▶ Établir un problème de dépendance, les conséquences de cette dépendance sur le travail et le pronostic futur
 - > Selon la preuve que doit administrer l'employeur en vertu de la Politique
 - > Afin de soutenir la décision prise par l'employeur d'exiger une cure de désintoxication (par exemple) ou de ne pas accommoder davantage l'employé
- ▶ Interpréter et expliquer les résultats des tests de dépistage et/ou démontrer leur valeur probante, considérant:

Expertises et tests de dépistage

L'expertise (suite)

- > En matière de consommation de drogues, les résultats de la plupart des tests de dépistage sont insuffisants pour établir que l'employé était sous l'influence de la drogue ou qu'il avait les facultés affaiblies par la drogue
- > Un test positif ne démontre pas à lui seul l'état d'intoxication de l'employé: l'expert pourra confirmer cet état d'intoxication à l'aide du portrait global de l'employé et des autres signes/symptômes d'intoxication décelés par l'employeur
- > Plusieurs tests ne permettent pas de démontrer le moment où une personne a consommé

Expertises et tests de dépistage

Tests de dépistage (cannabis)

- ▶ Un test d'urine positif ne prouve pas l'état d'intoxication mais le fait d'une consommation, à un moment ou à un autre
 - > Plus la consommation est fréquente ou sur une longue période, moins les tests d'urine sont fiables car le THC demeure longtemps dans le système
- ▶ Le test d'urine est généralement considéré acceptable car il ne porte pas atteinte de façon substantielle à l'intégrité physique et à la vie privée de l'employé (proportionnalité)

Expertises et tests de dépistage

Tests de dépistage (cannabis)

- ▶ Les tests sanguins permettent d'évaluer le temps écoulé entre la dernière consommation et la prise de sang
 - > Ils permettent donc de déterminer le moment où l'employé a consommé et, par preuve circonstancielle, s'il était sous l'influence du cannabis ou si ses facultés étaient affaiblies par celui-ci au moment de l'événement
- ▶ Les tests sanguins portent substantiellement atteinte à l'intégrité physique de l'employé en plus de porter atteinte à sa vie privée, et ne sont donc généralement pas acceptés en milieu de travail

Expertises et tests de dépistage

Tests de dépistage (cannabis)

- ▶ Il existe des tests salivaires qui permettent de détecter la présence de THC et de savoir si un employé a consommé très récemment
 - > Le niveau de consommation est difficile à établir par ces tests
 - > Par contre le THC restant peu de temps dans la salive, ils permettent de savoir qu'un employé a consommé très récemment, et peuvent être utilisés pour établir, par preuve circonstancielle, l'état d'intoxication
- ▶ L'atteinte à l'intégrité physique et à la vie privée est plus important pour que pour les tests d'urine

Expertises et tests de dépistage

Tests de dépistage (cannabis)

- ▶ Il existe également des tests capillaires
 - > Ces tests peuvent servir à détecter le niveau de dépendance (chronicité) de la consommation et l'importance de celle-ci (faible ou élevée)
 - > Ils ne permettent pas de déterminer le moment de la consommation, ni l'état d'intoxication
- ▶ Atteinte à l'intégrité physique et à la vie privée relativement faible

Expertises et tests de dépistage

Tests de dépistage (suite)

- ▶ Les autorités policières travaillent à développer des tests faciles à administrer et qui permettent d'établir l'état d'intoxication
 - > On ne peut qu'espérer que ces tests seront utiles aux employeurs
- ▶ Pour le moment, la difficulté dans la légalisation du cannabis se situe au niveau du dépistage et de la preuve de l'état d'intoxication
- ▶ Dossier à suivre

Expertises et tests de dépistage

Tests de dépistage (suite)

- ▶ Outre les résultats de tests, l'employeur devra s'outiller afin de bien accomplir ses obligations:
 - > Formation des représentants de l'employeur sur les indices, signes et symptômes à observer et qui permettent de déceler un possible état d'intoxication d'un employé ainsi que les petits tests qui peuvent être effectués sur les lieux du travail
 - > S'assurer lors d'une enquête que tous les éléments factuels de preuve sont conservés et notés au dossier, notamment les comportements objectifs observés, les petits tests effectués, etc.

Conseils et recommandations

- ▶ Malgré la légalisation du cannabis, celui-ci ne devient pas acceptable partout, en tout temps:
 - > Une campagne d'information et de sensibilisation devrait être menée tant auprès des représentants de l'employeur qu'auprès des employés
 - > Les attentes de l'employeur devront être revues et réitérées auprès des employés
 - > Les politiques relatives à l'alcool et aux drogues devront être révisées, présentées et expliquées aux employés, et signées par ceux-ci
 - > Le personnel de supervision et les gestionnaires devront être formés sur les moyens de détection de la consommation et de l'intoxication au cannabis, les indices d'une telle consommation, et les tests à effectuer afin d'établir sommairement l'état d'intoxication

Conseils et recommandations (suite)

- ▶ Malgré la légalisation, la Loi encadrant le cannabis au Québec comporte de nombreuses restrictions de consommation, dont notamment:
 - > Dans les milieux de travail, incluant les moyens de transport communs au travail
 - > Dans les lieux publics
- ▶ Vos employés devront être informés de ces restrictions
 - > Même si l'état québécois et l'éventuelle Société québécoise du cannabis mettront en place des campagnes de sensibilisation, l'employeur devrait prendre les devants et faire sa propre campagne interne

Conseils et recommandations (suite)

- ▶ La possession de cannabis légal n'est plus interdite et vos politiques devront être adaptées en conséquence
- ▶ Le trafic et la vente demeurent illégaux et vous pourrez continuer de sanctionner ces comportements
- ▶ Assurez-vous de bien comprendre le fardeau de preuve que vous imposent vos politiques en matière d'alcool et de drogue afin:
 - > De monter vos dossiers en fonction de ce fardeau
 - > D'obtenir les expertises et tests appropriés à ce fardeau, et d'être en mesure de bien les analyser

Conseils et recommandations (suite)

- > Tout en vous assurant de respecter les droits à la vie privée et à l'intégrité de la personne prévus dans la Charte québécoise des droits et libertés
- ▶ N'oubliez pas qu'une obligation d'accommodement peut vous être imposée en présence d'un employé consommateur de cannabis - notamment en présence d'une dépendance aux éléments actifs de cette substance:
 - > Examinez au préalable vos attentes face à la dépendance
 - > Déterminez les mesures à mettre en place afin d'inciter vos employés à vous révéler leur dépendance ou leurs problèmes de consommation en temps utile
 - > Faites connaître à vos employés les mesures d'aide que vous êtes en mesure de leur fournir et l'accompagnement disponible s'ils révèlent leur problématique

Conseils et recommandations (suite)

- ▶ Dans tous les cas, vérifiez le contenu de la convention collective et assurez-vous de ne pas y contrevenir
- ▶ Assurez-vous que vos politiques sont claires et bien comprises
- ▶ Attention aux politiques de tolérance zéro et aux sanctions automatiques: chaque cas demeure unique
- ▶ Dans vos politiques, essayez d'établir le seuil de tolérance ou le niveau de détection toléré lors d'un test de dépistage, en collaboration avec votre expert

QUESTIONS ?

MERCI

Coordonnées de nos bureaux

Montréal

1, Place Ville Marie
Bureau 4000
Montréal (Québec) H3B 4M4
Téléphone : 514 871-1522
Télécopieur : 514 871-8977

Québec

925, Grande-Allée Ouest
Bureau 500
Québec (Québec) G1S 1C1
Téléphone : 418 688-5000
Télécopieur : 418 688-3458

Trois-Rivières

1500, rue Royale
Bureau 360
Trois-Rivières (Québec) G9A 6E6
Téléphone : 819 373-7000
Télécopieur : 819 373-0943

Sherbrooke

Cité du Parc
95, boul. Jacques-Cartier Sud
Bureau 200
Sherbrooke (Québec) J1J 2Z3
Téléphone : 819 346-5058
Télécopieur : 819 346-5007

*** Droits de reproduction réservés

Toute utilisation de ce texte est interdite sans le consentement de Lavery, de Billy. Les textes ne constituent pas une opinion juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.