

# Légalisation de la marijuana

## Cinq points importants à retenir pour votre lieu de travail

Par Damian Rigolo, Brian Thiessen et Shaun Parker

Le gouvernement fédéral du Canada poursuit ses démarches en vue de légaliser la marijuana à des fins récréatives (non médicales), et la loi devrait entrer en vigueur au plus tard en juillet 2018. Voici quelques points importants à retenir pour aider votre organisation à se préparer en vue de la légalisation de la marijuana à des fins récréatives :

- La consommation de la marijuana ne peut servir à justifier un mauvais comportement :** même si la marijuana à des fins récréatives est légalisée, l'usage de cette substance par un employé ne peut servir à justifier son mauvais comportement. Tout comme votre organisation n'a pas à tolérer la consommation d'alcool ou la cigarette sur le lieu de travail, elle n'a pas non plus à tolérer :
  - la consommation de la marijuana à des fins récréatives;
  - les employés ou les clients aux facultés affaiblies (sous réserve des considérations liées à une invalidité); ou
  - de la marijuana ou du matériel nécessaire à sa consommation (sous réserve des considérations liées à une invalidité).
- Les politiques sont importantes :** n'attendez pas qu'une solution législative aborde la question de la marijuana sur le lieu de travail; la mise en place de politiques robustes pourrait s'avérer votre seul outil – et fort probablement le plus efficace des outils dont vous pourriez disposer. Des politiques adéquates permettent de fixer les attentes, de contrôler la consommation de marijuana sur le lieu de travail, d'établir les fondements des mesures disciplinaires applicables aux employés et d'aider votre organisation à se conformer à ses obligations légales, notamment les obligations en vertu des lois sur la sécurité et la santé au travail et sur les droits de la personne.
- Il faut revoir et mettre à jour les principales modalités ci-après :** vos politiques et procédures actuelles sont probablement conçues adéquatement pour s'appliquer à la question de la légalisation de la marijuana. Cependant, elles doivent être revues et mises à jour. Voici les principales modalités des politiques qu'il faut revoir, mettre à jour et prendre en considération :
  - La définition de « drogue » – faut-il faire une distinction pour la marijuana à des fins récréatives?
  - La définition de « lieu de travail » – est-elle assez englobante?
  - Déterminer si les interdictions actuelles de consommer de l'alcool sur le lieu de travail et durant la journée de travail peuvent s'appliquer telles quelles à la consommation de la marijuana à des fins récréatives.
  - Déterminer si des exceptions pour la consommation de marijuana à des fins récréatives, à l'instar des exceptions pour la consommation d'alcool, pourront être accordées dans les situations ci-après :
    - » durant les pauses et à l'heure du midi;
    - » lors de rencontres avec un client;
    - » lors des activités organisées par la compagnie.
    - » Des exceptions s'appliqueront-elles aux diverses façons de consommer la marijuana?
  - Déterminer si vos exigences relatives à « l'aptitude pour travailler » sont suffisantes.
  - Déterminer s'il y a lieu d'imposer une période minimale de « sobriété » avant le travail.
  - Déterminer s'il sera obligatoire de déclarer sa dépendance à la marijuana ou sa consommation de marijuana à des fins médicales.
  - Déterminer si des dispositions et des processus d'adaptation appropriés ont été mis en place pour aider les employés qui ont des problèmes de dépendance ou qui consomment de la marijuana à des fins médicales en raison d'une invalidité.
- Il faut mettre en place et respecter les politiques :** après avoir mis à jour vos politiques, vous devez les communiquer clairement aux employés et leur préciser vos attentes en ce qui a trait à la consommation de marijuana à des fins récréatives sur le lieu de travail et au fait de se présenter au travail avec les facultés affaiblies. Les employés doivent recevoir de la formation sur les politiques, et les gestionnaires, les superviseurs et les employés de première ligne doivent recevoir de la formation sur la détection des signes de facultés affaiblies. Il faut appliquer les politiques de façon constante et infliger des sanctions disciplinaires aux employés qui ne s'y conforment pas.

5. **Il faut mettre en place des mesures d'adaptation selon les besoins** : du point de vue des droits de la personne, l'obligation de mettre en place des mesures d'adaptation si cela n'impose pas une contrainte excessive n'a pas changé. Des questions d'adaptation liées à la marijuana pourraient vraisemblablement se poser dans les circonstances suivantes : i) dépendance à la marijuana; et ii) prescription de marijuana à des fins médicales pour traiter un problème de santé mentale ou physique. Il demeure interdit à un employeur de faire preuve de discrimination à l'endroit d'un employé en raison de problèmes de dépendance réels ou perçus, ou d'une invalidité. Si un médecin prescrit de la marijuana, vous avez le droit de demander des renseignements supplémentaires à l'employé ou au médecin pour comprendre si la consommation de cette substance entraîne l'affaiblissement des facultés de l'employé, connaître la façon dont elle doit être prise et déterminer s'il existe des traitements de remplacement qui permettent d'éviter ou de limiter l'affaiblissement des facultés.
6. **Point à retenir en prime – rappel à l'intention de la direction** : au Canada, la loi sur la santé et la sécurité au travail exige que les employeurs veillent à la sécurité du lieu de travail. En vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail et du Code criminel, les administrateurs et les membres de la direction peuvent être tenus personnellement responsables d'avoir omis de veiller à la sécurité du lieu de travail. Pour se prévaloir du droit d'invoquer la diligence raisonnable contre toute poursuite mettant en cause la responsabilité personnelle liée à la sécurité du lieu de travail, les administrateurs et les gestionnaires doivent, notamment, faire ce qui suit :
- (i) prendre le temps de comprendre les effets de la marijuana et les problèmes que sa consommation peut causer;
  - (ii) passer en revue, réviser et adopter des politiques visant à aborder la question de la marijuana sur le lieu de travail; et
  - (iii) veiller à ce que ces politiques soient mises en place et appliquées.

Si vous avez des questions ou souhaitez obtenir de l'aide, n'hésitez pas à communiquer avec un membre de l'équipe du droit du travail et de l'emploi.

**DAMIAN RIGOLO**

Associé, Droit du travail et de l'emploi  
403 260-7046  
drigolo@osler.com

**BRIAN THIESSEN**

Associé, Droit du travail et de l'emploi  
403 260-7018  
bthiessen@osler.com

**SHAUN PARKER**

Sociétaire, Droit du travail et de l'emploi  
403 260-7013  
sparker@osler.com