NEUMAN THOMPSON
Labour & Employment Law on Behalf of Employers

La legalization du cannabis et le milieu de travail



Presented by:



Gabriel Joshee-Arnal

Impacte du projet de loi C-45 dans le milieu de travail

- Impacte directe du projet de loi est minime
  - Standards criminels plutôt que civils
  - Employeurs vont être en mesure d'établir propre standards



- Impacte indirecte possible
  - E.g., les mesures de l'affaiblissement des facultés criminelles peuvent être utilisées par les employeurs

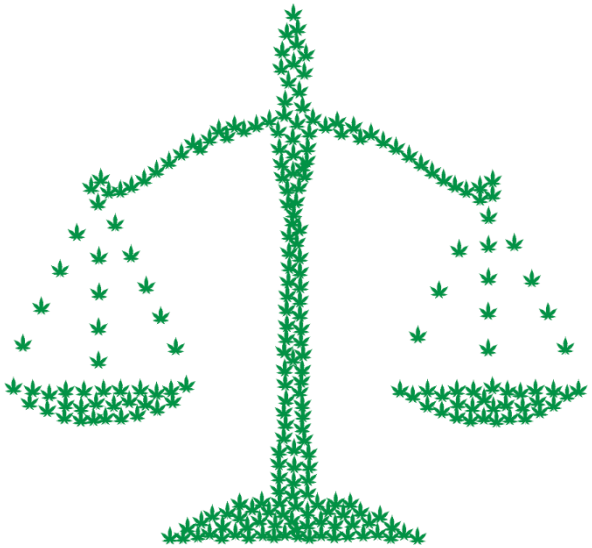
Inquiétudes des employeurs



- Santé et sécurité
  - Obligations législatives (*Occupational Health and Safety Act*)
  - Surtout pour les industries critiques pour la sécurité (e.g., sables bitumineux)
- Relations avec clients et partenaires
- Réputation et image
- Productivité et performance
- Responsabilité
  - Droits de la personne
  - Responsabilité civile
  - Responsabilité criminelle

Enjeux pour les employeurs

- Accommodement
  - Cannabis médical
  - Toxicomanie
  - Possession / utilisation du cannabis dans le milieu de travail
- Politiques de drogue et d'alcool
- Tests de dépistage pour le cannabis
- Respect de la vie privée



Accommodements



Accommodements



- Les employeurs doivent assurer qu'il n'y a pas de discrimination dans le milieu de travail

- Obligation selon le *Alberta Human Rights Act* d'accommoder un employé avec une déficience
  - Cela inclut une obligation d'accommoder le traitement d'une déficience et ses effets secondaires

Accommodements

- L'obligation d'accommoder existe quand un employé utilise le cannabis à des fins médicales

- Il n'y a pas d'obligation d'accommoder l'utilisation non-médicale du cannabis (sauf si l'utilisation est liée à une toxicomanie)

Limites à l'accommodement



- Un employeur peut imposer une norme discriminatoire si:
  - Il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
  - Il a adopté la norme particulière en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
  - La norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est **impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive**.

Limites à l'accommodement

- Quand est-ce que ça devient une contrainte excessive?
- Quelques exemples:
  - Ça mettra l'employé, ses collègues et le publique en danger
  - C'est à un prix prohibitif



Accommodements – Exemple

- Un entraineur de gymnastique utilise le cannabis à des fins médicales pour une condition gastrique, anxiété et dépression
- Elle explique à son employeur qu'elle n'utilise pas le cannabis au travail, et qu'elle est en mesure de travailler
- Elle continue à travailler pendant une période de temps et reçoit des évaluations positives
- Ses collègues l'accuse d'être sous l'influence au travail



M obo another v. V. Gymnastics Club, 2016 BCHRT 169

- L'employeur à forcer l'employé à s'abstenir du travail
- Elle a été mis sur un congé médicale forcé à temps qu'elle n'utiliser plus le cannabis

⇒ L'employé dépose une plainte de discrimination

- La commission des droits de la personne a refusé de rejeter la plainte
  - Preuve d'une déficience
  - Impacte adverse sur l'employée à cause de son utilisation du cannabis à des fins médicales
  - Manque de preuve concernant la nature critique de la sécurité dans le milieu de travail

Merci!

Questions?

