

LA LÉGISLATION DU CANNABIS

Par : Johanne Bouchard, directrice des ressources humaines



« Le Canada est le premier pays industrialisé au monde à légaliser le Cannabis » Justin Trudeau, premier ministre du Canada.

En cette journée (17 octobre 2018) de la légalisation du cannabis permettez-moi de vous parler du sujet relativement aux impacts sur notre organisation.

Cette loi ne change rien à la politique d'alcool et drogues en vigueur dans notre milieu de travail. La tolérance zéro est de mise quand il s'agit d'alcool et de drogue, tout particulièrement quand le niveau de risque d'accident est élevé. Les travailleurs doivent se présenter au travail avec toute la vigilance à laquelle l'employeur est en droit de s'attendre. De plus, ils ne peuvent avoir en sa possession de la drogue ou de l'alcool sur les lieux de travail. La politique alcool et drogue est présentée à chaque travailleur lors de l'embauche ou de la réembauche et est disponible sur notre extranet à l'onglet « politiques de travail et ses annexes ».

Les obligations de l'employeur selon les lois :

Quant à l'exécution du travail, l'employeur doit permettre l'exécution de la prestation de travail par ses employés et payer la



rémunération fixée en contrepartie de ce travail (art. 2087 C.c.Q.).

Quant à la santé sécurité au travail, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses travailleurs (2087 C.c.Q., S1 L.S.S.T. et 46 C.D.L.P.)

Le Code criminel (projet de loi C-21) impose aussi à la personne qui dirige ou supervise le travail de prendre les mesures nécessaires afin d'éviter que des blessures corporelles surviennent. Le non-respect de cette obligation pourrait entraîner des accusations criminelles.

Un nouvel article s'ajoute en matière de santé et de sécurité au travail (51.2 L.S.S.T.) « L'employeur 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 qui se trouvent sur les lieux du 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. 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 aux fins du premier alinéa ».

Nouvel article de loi encadrant le cannabis sur le droit de gérance de l'employeur (21 Loi sur le cannabis) : « En vertu de son droit de gérance, l'employeur peut encadrer, y compris interdire, toute forme d'usage du cannabis par les membres de son personnel sur les lieux de travail au sens de la Loi sur la santé et sécurité au travail (chapitre S-2.1) sauf si cette forme d'usage y est déjà interdite en vertu du présent chapitre.

LA LÉGISLATION DU CANNABIS

Par : Johanne Bouchard, directrice des ressources humaines



En vertu de sa politique d'alcool et de drogue, en vigueur chez CFPP, l'employeur dans l'exercice de son droit de gérance, interdit la consommation, la possession et la distribution d'alcool et de drogue, incluant le cannabis sur les lieux de travail.

Les obligations du travailleur maintenant, selon les lois, sont :

- Quant à l'exécution du travail, l'employé doit fournir la prestation de travail à laquelle l'employeur est en droit de s'attendre.
- Il doit faire preuve de prudence et de diligence dans l'exécution de son travail (2085 C.c.Q.). Quant à la santé sécurité au travail, l'employé a l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer sa propre santé, sécurité et intégrité physique et psychologique (49 L.S.S.T.)

Maintenant, l'employeur peut-il exiger les tests de dépistage?

Oui, il est possible d'exiger qu'un travailleur se soumette au test de dépistage lorsque :

- L'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un travailleur a les facultés affaiblies lorsqu'il exécute son travail;
- Le travailleur a été impliqué dans un incident ou un accident important de travail;
- Le travailleur effectue un retour au travail à la suite d'une absence en lien avec des problèmes de consommation ou qui avait pour but de lui permettre de suivre une cure visant sa dépendance à une substance.

Dans un contexte de pré-embauche, l'employeur peut demander à un travailleur de se soumettre à un test de dépistage dans certaines circonstances soit : lorsque le milieu de travail ou le poste dans lequel le travailleur est embauché ou promu comporte un aspect critique pour la sécurité.

Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire que le travailleur a un problème de consommation de nature à affecter sa prestation de travail, ou lorsque le travailleur admet lui-même avoir un tel problème.

Que ce soit avant l'embauche ou en cours d'emploi, il s'agit d'une évaluation au cas par cas car les tests de dépistage ne peuvent être faits de manière systématique. L'employeur doit respecter les principes d'inviolabilité de la personne, de vie privée et de respect de la dignité.

Parmi toutes les informations que je vous ai transmises aujourd'hui et des nouvelles dispositions législatives du cannabis, il est important, de part et d'autre, de bien gérer le risque relié à la consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail. Chacun est responsable de sa propre sécurité et de celle des autres.

En conclusion, permettez-moi de vous citer cette affirmation que j'ai eu l'occasion d'entendre lors d'une formation sur le cannabis que je trouve pertinente en cette journée :

« Faire la différence entre avoir une job trippante et tripper sur la job! »