

# Le Guide Juridique

**FRANCIS CARRIER, AVOCAT**

*Votre conseiller d'affaires*



## ÊTES-VOUS PRÊT POUR LA LÉGALISATION DU CANNABIS

La consommation et la possession du cannabis à des fins récréatives seront bientôt permises au Canada.

Cette légalisation aura sans doute des conséquences pour les entreprises qui doivent s'y préparer rapidement, l'échéance arrivant à grands pas.

### Obligations de l'employeur et des employés en matière d'emploi

L'employeur doit assurer un environnement de travail sain et sécuritaire à ses employés.

Les employés ont aussi une obligation de veiller à leur santé et sécurité au travail et à celles des autres travailleurs. Aussi, l'employé doit fournir sa prestation de travail avec diligence et fournir le rendement attendu.

Certaines dispositions légales prévoient aussi que l'employeur doit s'assurer qu'un travailleur n'a pas les capacités affaiblies par l'alcool, la drogue ou une autre substance similaire.

### Situations possibles pour l'employeur

Plusieurs situations peuvent se produire :

- Les employés consommeront-ils du cannabis sur les lieux de travail ou s'y présenteront-ils sous l'effet du cannabis ?

- Y aura-t-il une augmentation des risques d'accident liés à la consommation ?
- L'absentéisme augmentera-t-il ?
- Qu'en sera-t-il de la productivité au travail ?
- Si un employé devient dépendant au cannabis, qu'en sera-t-il de l'obligation d'accommodement de l'employeur ?
- Comment sera traité le cas des employés ayant le droit d'utiliser le cannabis à des fins médicales ?

### Recommandations

Si l'employeur est tenu à une obligation d'accommodement pour les personnes consommant du cannabis à des fins médicales, il n'en est pas de même pour ceux qui auront une consommation récréative.

Comme pour l'alcool, il devrait être permis à un employeur, si tel est son choix, d'interdire à un employé de se trouver sous l'effet du cannabis ou d'en consommer sur les lieux de travail.

Voici quelques recommandations de base :

- Les dirigeants de l'entreprise devraient être formés à la détection des indices de consommation de cannabis;
- L'employeur qui désire interdire à ses employés la consommation et/ou le fait d'être sous l'effet du

Pour l'expérience, la disponibilité et un service personnalisé, rapide et efficace

cannabis doit adopter une politique claire. La politique pourra aussi être adaptée aux postes des employés;

- L'employeur devra informer ses employés de sa politique de façon continue;
- La politique devra évoluer dans le temps;
- Il pourrait aussi être opportun de sensibiliser et informer les employés quant à leurs obligations et aux dangers du cannabis.

Il sera aussi très important que cette politique soit cohérente avec toute autre politique que vous avez concernant l'alcool ou les drogues en général puisque si, pour une situation similaire, il y a une différence de traitement, cela pourra permettre à un employé de contester votre politique et empêcher son application.

### Conclusion

Il n'y a aucun droit pour l'employé à la consommation au travail du cannabis ou de travailler sous l'effet de celui-ci.

Il est donc de la responsabilité de l'employeur d'encadrer cette situation en adoptant une politique écrite à ce sujet, laquelle devra s'accorder avec les autres politiques de l'entreprise. Comme il s'agit d'une situation qui évoluera et que des balises plus précises seront probablement élaborées par les tribunaux au fil du temps, votre politique devra aussi suivre cette évolution.

*Comme la Loi sur les normes du travail obligera les employeurs à adopter une politique concernant le harcèlement à partir de janvier 2019, nous vous suggérons d'en profiter pour faire une révision de vos politiques actuelles et adopter celles qui vous manquent.*

Merci et à la prochaine,



Francis Carrier, Avocat

CONSULTER NOS SERVICES SUR NOTRE SITE WEB: <https://www.franciscarrieravocat.com>

### DROIT DU TRAVAIL

- Lettre d'engagement
- Rédaction de contrat de travail adapté à vos besoins pour tous les types d'emploi
- Service conseil en matière de gestion des ressources humaines
- Rédaction de politiques d'entreprise (ex : harcèlement, utilisation d'Internet et des biens de l'entreprise, ...) et enquête
- Représentation devant le tribunal administratif du travail
- Contrat avec représentant autonome
- Service conseil en matière d'embauche du personnel et de vérification des antécédents
- Rédaction des documents requis en matière de gestion des ressources humaines
- Rédaction de documents adaptés à vos besoins et à chaque situation (ex : clause de non-concurrence, entente de fin d'emploi...)
- Représentation devant les tribunaux civils