



Série de petits-déjeuners causeries

PARLONS DE MARIE-JEANNE

**SAISIR LES ENJEUX DU CANNABIS
AU TRAVAIL**

Le 14 juin 2018

The content of that presentation is for general information purposes only. It is not intended to provide legal advice or opinions of any kind and may not be used for professional or commercial purposes.
Le contenu de cette présentation est uniquement à but informatif et ne constitue pas, ni ne vise à constituer un quelconque avis juridique ou un conseil d'ordre professionnel engageant notre cabinet.



Emond Harnden est un cabinet d'avocats expert en droit du travail et de l'emploi qui représente exclusivement les intérêts des employeurs, dans les deux langues officielles.

Fondé et durablement implanté à Ottawa depuis plus de 30 ans, notre cabinet s'est considérablement développé et représente aujourd'hui les employeurs dans toutes les provinces et tous les territoires du pays.

Le contenu de cette présentation est uniquement à but informatif et ne constitue pas, ni ne vise à constituer un quelconque avis juridique ou un conseil d'ordre professionnel engageant notre cabinet.



LYNN H. HARNDEN

613-940-2731
lharden@ehlaw.ca



EMOND HARNDEN | LABOUR AND EMPLOYMENT LAW | DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

AU SUJET DE

Lynn est diplômé de l'Université Trent et de la faculté de droit de l'Université de Toronto, où il a effectué des recherches sur l'objet de la présentation d'aujourd'hui, recherches qui n'ont jamais été examinées par des pairs et qui n'ont pas été considérées pour publication, mais qui guideront sa présentation.

Reconnu à l'échelle nationale dans le milieu juridique, le nom de Lynn figure dans le répertoire juridique canadien Lexpert, guide des principaux cabinets d'avocats et praticiens au Canada, comme avocat de premier plan dans le domaine des relations de travail, des droits de la personne et du droit de l'emploi. Lynn s'est fait attribuer une cote « AV Preeminent » en fonction de sondages auprès des pairs par Martindale-Hubbell et a été désigné par Best Lawyers in Canada comme avocat de l'année en 2010 et en 2016 pour le droit du travail et de l'emploi à Ottawa.

Lynn a participé à la délégation canadienne au Sri Lanka en 2001, faisant une allocution sur les approches canadiennes du règlement extrajudiciaire des différends.

3



J.D. SHARP

613-940-2739
jdsharp@ehlaw.ca



EMOND HARNDEN | LABOUR AND EMPLOYMENT LAW | DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

AU SUJET DE

J.D. croit fermement aux droits de la direction et sa pratique est consacrée au soutien des employeurs pour une gestion efficace des ressources humaines de leurs organisations. Il procure conseils stratégiques, représentation et avis concernant différents domaines de droit liés à l'emploi, notamment le droit du travail et de l'emploi, les droits de la personne, la santé et la sécurité.

J.D. représente tant des clients du secteur public que des clients du secteur privé, notamment des municipalités, des hôpitaux, des établissements d'enseignement postsecondaire et des entreprises industrielles.

J.D. exerce principalement dans les domaines du droit du travail et de l'emploi, plus particulièrement en matière de représentation et de litige. En plus d'agir dans le cadre de diverses procédures d'arbitrage et devant la Commission des relations de travail, il conseille et représente les employeurs en matière de droit du travail et de l'emploi, de dossiers devant la CSPAAT et de santé et de sécurité, de droits de la personne et de négociations collectives et pour toute question liée au droit des ressources humaines. Il aide également ses clients à faire face aux grèves et aux lockouts, en sus de l'obtention d'injonctions.

J.D. a effectué certaines recherches indépendantes au sujet de la consommation de cannabis en vue de mieux guider ses conseils aux clients et de le rendre plus tolérable pour sa conjointe.

4

Historique du cannabis

- Le plant de cannabis est utilisé par les êtres humains depuis plus de 10 000 ans
- Mentionné dans la médecine chinoise il y a 4 000 ans
- Vers 2737 A.D., l'empereur chinois Shen Neng a prescrit du cannabis pour traiter divers maux, notamment la goutte, le rhumatisme, la malaria et la mauvaise mémoire
- Vers 70 A.D., Pedanius Dioscorides, médecin grec, a inscrit le cannabis dans sa pharmacopée
- La consommation de cannabis s'est répandue en Inde, en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique
- Vers le milieu des années 1800, Sir William Brooke O'Shaughnessy, médecin irlandais, a introduit le cannabis à la médecine occidentale moderne
- Les médecins aux États-Unis prescrivaient du cannabis dans les années 1800 pour soulager la douleur causée par la poussée des dents chez les nourrissons



Pourquoi le cannabis a-t-il des vertus thérapeutiques

- Presque toutes les formes de vie contiennent des neurotransmetteurs et récepteurs
- Contenu dans le cerveau, les organes, le tissu conjonctif, les glandes et les cellules immunitaires
- Par une heureuse coïncidence, les molécules de plants de cannabis s'agencent dans les neurotransmetteurs et récepteurs



Qui consomme du cannabis et pourquoi?

- La consommation de cannabis est en hausse
- **Enquête canadienne sur le tabac, l'alcool et les drogues**
 - 10 % (2,8 millions) des Canadiens âgés d'au moins 15 ans ont déclaré avoir consommé du cannabis en 2012
 - 11 % (3,1 millions) en 2013
 - 12 % (3,6 millions) en 2015
- **Enquête nationale sur le cannabis, premier trimestre de 2018**
 - 14 % (4,2 millions) des Canadiens âgés d'au moins 15 ans ont déclaré avoir consommé une certaine quantité de cannabis au cours des trois mois précédents



EMOND HARNDEN | LABOUR AND EMPLOYMENT LAW | DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

7

THC ou CBD

- Le cannabis contient des centaines de substances chimiques, dont plus de 100 sont des cannabinoïdes connus
- Les deux cannabinoïdes les mieux connus sont le tétrahydrocannabinol Delta-9 (« THC ») et le cannabidiol (« CBD »)
- Exemples d'usages médicaux du THC
 - Analgésique
 - Antinauséeux
 - Somnifère
 - Anti-anxiété
 - Spasticité musculaire
- Exemples d'usages médicaux du CBD
 - Antiépileptique
 - Anti-inflammatoire
 - Anticonvulsivant
 - Antitumoral
 - Antipsychotique



EMOND HARNDEN | LABOUR AND EMPLOYMENT LAW | DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

8

Information sur le cannabis

Δ^9 -THC Max :	18,57 %	Total des principaux	Δ^9 -THC Maximum :	16,1 %
Δ^9 -THCA	20,89 %	Terpènes 22,5 mg/g	Δ^9 -THCA	17,4 %
Δ^9 -THC	0,25 %	β -Caryophyllène	Δ^9 -THC	0,82 %
CBD Max:	0,35 %	Myrcène		
CBDA	0,08 %	Limonène	CBD Maximum :	0,25 %
CBD	0,27 %	α -Humulène	Δ^9 -THCA	0,04 %
CBG Max	1,82 %	α -Pinène	Δ^9 -THC	0,22 %
Δ^9 -THCVA	0,13 %	β -Pinène		
CBN	ND %	Germacrène B (t)	CBN:	0,33%
		1,5 mg/g		



Effets de la consommation du cannabis

- Effets d'affaiblissement des facultés à **court terme** possibles :
 - Confusion
 - Somnolence (fatigue)
 - Difficulté à se souvenir, se concentrer, à porter attention ou à réagir rapidement
 - Anxiété, crainte ou panique
- Effets d'affaiblissement à **long terme** possibles :
 - Dommages à la mémoire et à la concentration
 - Érosion de la capacité décisionnelle et analytique
- L'affaiblissement des facultés est accru si l'usage commence à l'adolescence et s'il est fréquent pendant une longue période



Inhalation ou ingestion

➤ Inhalation

- Les effets peuvent se faire sentir dans les minutes qui suivent l'inhalation et atteignent généralement leur sommet dans les 30 minutes
- Les effets prononcés durent généralement entre 2 et 4 heures, mais peuvent durer plus longtemps (p. ex. 24 heures)
- La durée dépend de plusieurs facteurs (p. ex. niveaux de THC, tolérance)

➤ Ingestion orale

- Les effets prononcés peuvent commencer à se faire sentir dans les 30 minutes aussi bien que 3 ou 4 heures après
- Les effets prononcés atteignent généralement leur sommet entre 3 et 4 heures après l'ingestion et peuvent durer jusqu'à 8 heures ou plus (p. ex. 12 à 24 heures)
- La durée dépend de plusieurs facteurs (p. ex. la quantité de nourriture dans l'estomac)



Aptitude à exercer ses fonctions

- L'employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail sécuritaire et de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des employés et des tiers au travail
- L'aptitude à exercer ses fonctions est une évaluation médicale effectuée lorsque l'employeur désire être certain qu'un employé peut exercer ses fonctions en toute sécurité
- Il s'agit de déterminer si, au plan médical, l'employé peut exercer ses fonctions dans les conditions de travail usuelles
- Cette obligation est accrue lorsqu'un poste est critique pour la sécurité



Conduite coupable ou non coupable

- Consommation coupable
 - La consommation récréative de cannabis au travail ou le fait de se présenter au travail avec les facultés affaiblies
- Consommation non coupable
 - L'employé consomme du cannabis pour traiter une maladie ou une blessure
 - L'employé consomme du cannabis en raison d'une dépendance établie au plan médical
- La réponse de l'employeur dépend de la question de savoir si la conduite est coupable ou non coupable et si des préoccupations de sécurité existent



Reconnaître l'affaiblissement des facultés

- Signes possibles de consommation de cannabis :
 - Yeux injectés de sang
 - Forte odeur
 - Rythme cardiaque élevé
 - Somnolent
 - Manque de coordination
 - Appétit accru
 - Confusion et manque de concentration
 - Inhabituellement volubile
 - Anxiété, crainte ou panique inhabituelle



Répondre au soupçon d'affaiblissement des facultés

- En cas de signalement d'affaiblissement des facultés soupçonné, il est impératif de prendre des mesures
- Discussion discrète avec l'employé
- Indiquez que vous vous préoccupez de la sécurité des employés et des tiers au travail (s'il y a lieu)
- Permettez à l'employé de répondre par une dénégation ou une explication
- Si l'affaiblissement des facultés est établi, envoyez l'employé chez lui avec solde dans l'attente d'une enquête
- Veillez au transport sécuritaire à la maison
- Ordonnez à l'employé de ne pas conduire ; s'il désobéit, avisez la police



Répondre au soupçon d'affaiblissement des facultés

- Si l'enquête confirme que l'employé consomme du cannabis au travail ou si l'employé l'admet :
 - Rencontrez l'employé avec un représentant syndical (s'il y a lieu)
 - Expliquez la justification de la préoccupation
 - Déterminez que l'on n'invoque pas une invalidité
 - Donnez un avertissement non disciplinaire ou imposez des mesures disciplinaires plus sévères dans le cas d'un milieu critique pour la sécurité et si la politique de l'employeur a été communiquée



Cadre juridique

- La législation en droits de la personne exige l'égalité de traitement et interdit la discrimination au travail en fonction d'un handicap
- L'employeur doit accommoder le handicap de l'employé sauf en cas de contrainte excessive
- Le « handicap » comprend :
 - la consommation de cannabis à des fins médicales pour traiter un handicap
 - une dépendance à la drogue
- Le « handicap » ne comprend pas :
 - la consommation récréative de drogues (sauf si la personne est traitée de façon négative parce qu'on croit qu'elle a une dépendance)



Processus d'accommodement

- Appliquez les mêmes principes de droits de la personne et d'accommodement que pour tout autre handicap
- Appliquez une approche personnalisée
- Travaillez avec l'employé
- Tous ont un rôle à jouer dans le processus d'accommodement
 - L'employé est tenu de participer et de collaborer au processus d'accommodement
- L'accommodement doit être raisonnable, et non pas nécessairement parfait
- Accommodement = Besoins, et **NON PAS** les préférences
- Sollicitez les renseignements pertinents



Processus d'accommodement

- Confirmez :
 - Exigence/autorisation de consommation de cannabis à des fins médicales
 - Quantité, forme et fréquence de consommation
 - Durée de la prescription
 - Niveau et type d'affaiblissement des facultés :
 - Confirmez qu'il n'y aura pas d'affaiblissement important et significatif de la cognition, du jugement, de la perception, de la coordination ou de toute autre habileté essentielle pour l'exercice sécuritaire et efficace des fonctions de l'employé
- Déterminez s'il y a lieu d'accommoder et la façon d'accommoder (sauf en cas de contrainte excessive)

Considérations supplémentaires

- Nature de l'emploi – est-il critique pour la sécurité?
- L'abstention de consommation de drogues constitue-t-elle une « exigence professionnelle justifiée »?
- Par exemple, à l'égard de la sécurité, la cognition, le jugement, la perception, la coordination, etc.

Envisagez des solutions de rechange

- Demandez au médecin traitant de confirmer si d'autres possibilités de traitement qui n'entraînent pas l'affaiblissement des facultés de l'employé sont envisageables
- Si l'employé a besoin de consommer du cannabis, que ce besoin est établi sur le plan médical et qu'il est incapable d'exercer ses fonctions habituelles
 - Offrez une modification de l'horaire de travail ou des fonctions
 - Transférez-le à des fonctions moins critiques pour la sécurité
- Si l'employé a une dépendance établie au plan médical
 - Offrez un congé aux fins de traitement ou de réadaptation (avec ou sans solde)
 - Programme d'aide aux employés ou prestations complémentaires de santé
- Si la preuve médicale confirme que l'employé a besoin de consommer du cannabis au travail
 - Déterminez si le cannabis peut être ingéré plutôt que fumé (p. ex. sous forme de pilules, de thé, d'huile, d'aérosol doseur, d'usage topique, etc.)
 - Déterminez si l'usage du CBD plutôt que du THC est une option



Test de dépistage Principes directeurs

- Les tests de dépistage de drogues aléatoires sont généralement interdits
 - Seuil élevé : nécessite généralement un lieu de travail critique pour la sécurité et une preuve de risques accrus pour la sécurité
- Dans les lieux de travail critiques pour la sécurité, il est généralement reconnu qu'un employeur peut exiger de l'employé qu'il se soumette à un test de dépistage pour déterminer si ses facultés sont affaiblies lorsque :
 - il y a « des motifs raisonnables » de croire que l'employé est sous l'influence de drogues ou d'alcool au travail ; ou
 - l'employé a été impliqué dans un accident ou un incident au travail (y compris un accident ou incident évité de justesse)
- Les tests de dépistage peuvent constituer une partie légitime d'un plan de réhabilitation de l'employé



Dialogue pour la gestion de la consommation de cannabis par l'employé au travail

- Lieu de travail : hôpital
- M. Harnden : superviseur immédiat
- M. Sharp : employé (aide-soignant à l'hôpital)
- M. Harnden a demandé une réunion privée avec M. Sharp
- La réunion se produit dans le mois qui suit la légalisation du cannabis



Des questions?

**AN INTEGRAL
PART OF
YOUR TEAM**

**PARTIE
INTÉGRANTE
DE VOTRE
ÉQUIPE**



**EMOND
HARNDEN**

LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
