

COMMENT S'ADAPTER À LA LÉGALISATION DU CANNABIS DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL ?



CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

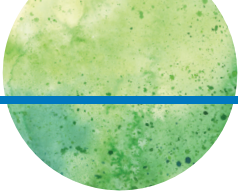


TABLE DES MATIÈRES

Légalisation du cannabis : soyez prêts !..... 3

Obligation de l’employeur..... 5

1. Quelle est l’obligation de l’employeur en matière de prévention des accidents ?..... 5

2. Quelles sont les obligations de l’employeur en matière d’accommodement ? 7

3. Le rôle de l’employeur dans une situation de dépendance 8

Obligation des salariés 9

1. Quelle est l’obligation du salarié en matière de santé et sécurité au travail ? 10

2. Quels genres de sanctions risque le salarié qui ne se conforme pas à la politique ? 10

Signes et effets de l’influence du cannabis 10

Mise en place d’une politique claire 11

1. Comment rédiger une politique claire adaptée à la réalité de votre entreprise ?..... 11

2. Qui doit être impliqué ? 12

3. Quelques conseils pour éviter les fossés générationnels..... 13

4. Pourquoi est-ce important de maintenir la politique à jour ? 13

5. Comment déployer votre nouvelle politique sur la consommation de cannabis au travail ?..... 13

6. Bien communiquer la politique à l’interne 13

7. Comment faire connaître votre politique à l’externe ?..... 13

Exemple de politique sur la consommation de cannabis au travail 14

LÉGALISATION DU CANNABIS : SOYEZ PRÊTS !

La consommation de cannabis à des fins récréatives sera légale au Canada dès juillet 2018. Afin de soutenir les entreprises qui devront composer avec cette nouvelle réalité, l'Ordre a produit le guide *Comment s'adapter à la légalisation du cannabis dans les milieux de travail ?*. Ce document présente les obligations des employeurs et des salariés en la matière, des mesures de prévention sur les lieux de travail ainsi que des renseignements utiles pour la mise en place d'une politique sur les drogues.

Selon des données présentées par Assurex Global, le Colorado et Washington, deux États qui ont légalisé le cannabis au cours des dernières années, ont vu son usage augmenter respectivement de 20 % et de 23 % entre 2012 et 2013¹. Il est donc fort probable qu'un phénomène semblable se produise au Québec et que l'augmentation du nombre de consommateurs ait des incidences, à des degrés divers, sur les entreprises. Pensons notamment à la sécurité, à la santé physique, mais aussi mentale, ainsi qu'à la productivité.

Par ailleurs, déjà en 2006 le Centre québécois de lutte aux dépendances (*Drogues : savoir plus, risquer moins* [2006]) estimait à plus d'un milliard de dollars annuellement la perte de productivité liée à l'alcool et aux drogues. Il évaluait que le taux d'absentéisme associé à la consommation de substances psychotropes serait trois fois plus élevé, que le rendement serait de 30 % inférieur à la moyenne et que les réclamations d'indemnité de maladie tripleraient.

En plus de ces considérations, les entreprises devront se pencher sur plusieurs autres facteurs en prévision de la légalisation du cannabis tels que le dépistage, les droits de la personne et les mesures disciplinaires.

Il importe donc de mettre en place le plus rapidement possible des mécanismes pour être en mesure de prévenir les situations potentiellement à risque et d'agir en amont. Le présent guide fournit des indications à cet effet.



¹ Workplace Impacts of Marijuana Legalization. Conférence de Paul L. Bittner à l'Assurex Global Loss Control & Claims meeting in September 2015. 2017, p. 6. [En ligne] (<https://www.assurexglobal.com/wp-content/uploads/2017/01/Workplace-Impacts-of-Marijuana-Legalization-Assurex-Global.pdf>).

DES CRHA PRÉOCCUPÉS !



3/4

sont **préoccupés** d'un point de vue professionnel par la légalisation prochaine du cannabis.

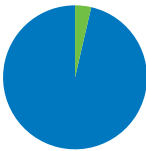


81%

estiment que la légalisation aura des **impacts** sur leur milieu de travail.

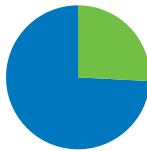
ACTUELLEMENT...

Usage de drogue : est-ce problématique pour les organisations ?



4%

Très
problématique



35%

Un peu
problématique



61%

Pas du tout
problématique



3/5

affirment avoir une **politique** en la matière.

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Source : Sondage CRHA auprès de ses membres, octobre 2017

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Par M^e Charles Wagner, CRHA et M^e Raphaël Buruiana

Avocats chez Langlois avocats, S.E.N.C.R.L.

1.

Quelle est l'obligation de l'employeur en matière de prévention des accidents ?

Tout employeur a l'obligation de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses salariés. Cette obligation est non seulement prévue dans les diverses lois, telle la Loi sur la santé et la sécurité du travail¹, et dans le Code civil du Québec², mais également dans la Charte des droits et libertés de la personne³.

Sous réserve de dispositions précises d'une convention collective et malgré la légalisation prochaine du cannabis, tout employeur conserve les droits de gérance lui permettant de mettre en place une politique prohibant la possession ou la consommation de drogues sur les lieux du travail. Un employeur peut d'ailleurs mettre en place une politique dite de « tolérance zéro » justifiant l'imposition de sanctions sévères pouvant même aller jusqu'au congédiement de tout salarié contrevenant à ladite politique. Comme toute politique, celle-ci doit être appliquée de manière rigoureuse, claire et non équivoque et doit avoir été portée à la connaissance des salariés afin de pouvoir justifier l'imposition de toute sanction y étant prévue⁴.



« tout employeur conserve les droits de gérance lui permettant de mettre en place une politique prohibant la possession ou la consommation de drogues sur les lieux du travail. »

¹ RLRQ c. S-2.1, art. 51.

² art. 2087 C.c.Q.

³ c. C-12, art. 46.

⁴ Infasco, division d'Ilfastgroupe et Syndicat des métallos, section locale 6839, D.T.E. 2013T-389 (T.A.).

⁵ Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, ltée, [2013] 2 R.C.S. 458.

Même en l’absence d’une telle politique, un employeur peut sanctionner un salarié se présentant sur les lieux du travail sous l’influence de drogues ou en possession de telles substances. Dans un tel cas, la sanction imposée au salarié variera en fonction du danger que représentent les gestes qu’il accomplira. À cet effet, les tribunaux concluent généralement à l’imposition d’une sanction plus sévère au salarié dont les agissements ont mis ou auraient pu mettre en danger la santé et la sécurité des autres salariés ou d’une tierce partie.

L’obligation de l’employeur de protéger la santé et la sécurité de ses salariés ne va toutefois pas jusqu’à lui permettre de procéder à des tests de dépistage aléatoires ou à des tests systématiques avant le début du quart de travail de ses salariés ou pendant qu’ils sont à leur poste de travail. La Cour suprême du Canada, dans l’affaire Irving⁵, a déterminé qu’un employeur pourra imposer un test de dépistage à un salarié uniquement lorsqu’il aura un motif raisonnable de croire que ce dernier a les facultés affaiblies dans l’exercice de ses fonctions, a été impliqué dans un accident ou un incident de travail ou reprend le service après avoir suivi un traitement pour combattre l’alcoolisme ou la toxicomanie. De même, un employeur ne peut procéder à une fouille d’un salarié ou de ses effets personnels, comme ceux qui se trouvent dans son casier, sauf en conformité avec les principes établis dans l’arrêt Irving.



Tests de dépistage

Par la rédaction

À l’heure actuelle, aucun moyen de dépistage de cannabis dans le corps ne peut déterminer avec certitude si la présence de cette substance représente un réel risque pour l’individu testé, pour les autres ou pour l’environnement. Au Canada, des instruments de contrôle sont en développement pour détecter le THC chez les conducteurs, mais, contrairement à l’alcool, il n’y a pas encore de taux maximal acceptable défini.

Le dépistage s’effectue généralement par des analyses biologiques de sang, d’haleine, d’urine ou de salive qui révèlent seulement la présence de la substance dans le corps de la personne, et non le degré d’affaiblissement de ses facultés. D’autant plus que le THC reste dans le sang plusieurs heures, voire plusieurs jours, après la consommation de cannabis. De plus, les effets sont très variables et dépendent de différents facteurs, dont l’habitude, l’état de santé physique et psychologique, l’âge, la concentration en THC, etc.

En plus des difficultés associées à la fiabilité des tests de dépistage, les employeurs du Canada devront aussi composer avec les lois sur les droits de la personne, le respect de la vie privée, les normes du travail, les conventions collectives et autres exigences réglementaires.

⁵ CENTRE CANADIEN D’HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL.
Stratégie en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies
attribuable au cannabis, juin 2017, 32 p.
[En ligne] (https://www.cchst.ca/products/publications/cannabis_whitepaper.pdf) (Téléchargé le 12 octobre 2017).

2.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'accommodement ?

Soulignons d'abord que ce n'est pas parce qu'un employé a consommé du cannabis qu'il a manifestement une dépendance à cette substance.

Cela dit, la Charte des droits et libertés de la personne⁶ prévoit une protection contre la discrimination en fonction d'un handicap. Les tribunaux ont constamment confirmé que la dépendance aux drogues constitue une situation de handicap donnant ouverture aux protections constitutionnelles prévues dans la Charte⁷. Un employeur devra donc accommoder un salarié handicapé pourvu que les accommodements demandés ne constituent pas une contrainte excessive. Ainsi, un employeur ne peut simplement décider de congédier un salarié incapable de fournir sa prestation de travail, lorsque celui-ci se trouve dans une telle situation de dépendance. L'étendue de l'obligation d'accommodement d'un employeur sera déterminée en fonction de son entreprise, de la nature du poste du salarié et de la possibilité pour l'employeur de muter celui-ci ou de lui accorder toute autre mesure de nature à lui permettre de fournir une prestation de travail adéquate.

Par exemple, dans le cas d'un salarié souffrant de dépendance aux drogues, l'employeur pourra lui demander de s'inscrire à une cure de désintoxication et de ne reprendre le service qu'une fois la cure terminée avec succès. Par contre, dans la mesure où le salarié requiert de l'employeur que celui-ci finance sa participation à un nombre considérable de cures de désintoxication, l'employeur pourra démontrer qu'il s'agit d'une situation de contrainte excessive. De plus, comme le prévoit l'arrêt *Irving*, un employeur peut imposer des tests de dépistage de drogues à un salarié de retour d'une cure de désintoxication.

Cannabis médicinal

**Par M^e Charles Wagner, CRHA
et M^e Raphaël Buruiana, avocats
chez Langlois avocats, S.E.N.C.R.L.**

Pour ce qui est de la consommation de cannabis médicinal, notons que les salariés concernés sont rarement en mesure d'effectuer les tâches de leur emploi. Généralement, cette prescription est donnée à des personnes dont la situation physique ou psychologique est telle qu'elles ne peuvent plus fournir leur prestation de travail. Le cas échéant, il sera alors opportun de faire expertiser le salarié pour évaluer sa capacité de remplir sa fonction.

Dans des circonstances de dépendance ou d'usage à des fins médicales, l'employeur devra tenter d'accommoder au sens de la Charte des droits et libertés de la personne l'employé limité dans l'exécution de ses tâches en raison d'un handicap, sous réserve de la contrainte excessive. La contrainte est évaluée au cas par cas et tiendra compte notamment du poste de l'employé.

Pareil accommodement pourrait prendre la forme, par exemple de modifications aux tâches liées au poste, à l'adaptation du poste ou des outils de travail. Évidemment, chaque cas est un cas d'espèce qui mérite son analyse propre et l'entreprise n'a pas à adopter de mesure qui serait excessivement contraignante.

Une question qui émergera sans doute après l'entrée en vigueur de la loi sur le cannabis sera de voir si les médecins traitants seront plus enclins à prescrire cette substance maintenant légale. Dans ce contexte, il faut s'attendre à ce que certains employeurs contestent ce type de prescription.

⁶ RLRQ c. C-12.

⁷ Voir par exemple *Union des routiers, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 (Teamsters)* et *Domfer poudres métalliques Itée – l'usine d'atomisation*, D.T.E. 2006T-905. Voir également *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30.

3.

Le rôle de l'employeur dans une situation de dépendance

Comme mentionné précédemment, les tribunaux considèrent que la dépendance aux drogues constitue une situation donnant ouverture aux protections contre la discrimination prévues à la Charte. Afin que l'employeur puisse agir en amont de toute situation de dépendance, encore faut-il que l'employeur soit informé de la dépendance. Malheureusement, ce n'est souvent que lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement qu'un salarié avertira son employeur de sa situation de dépendance. À cet effet, il est possible pour un employeur d'inclure dans sa politique l'obligation du salarié de dénoncer le fait qu'il ait une dépendance⁸.

Généralement, une fois que l'employeur aura accordé du temps et parfois même de l'argent (pour une ou des cures de désintoxication, par exemple), celui-ci voudra obtenir une certaine protection afin d'éviter une rechute du salarié. Il peut alors demander à celui-ci de signer une « Entente de la dernière chance » par laquelle il s'engage, dès son retour au travail, à ne pas consommer les substances dont il était auparavant dépendant et à se soumettre à des tests de dépistage et à des fouilles aléatoires. Ce type d'entente prévoit également qu'en cas de manquement à ses obligations, il pourra être congédié. Toutefois, les tribunaux ont parfois considéré que les ententes de la dernière chance prévoyant le congédiement en cas de rechute violent les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne. Il est donc important non seulement de préparer une entente de la dernière chance qui soit claire quant aux sanctions applicables, mais également d'analyser le caractère approprié de la sanction en cas de non-respect des obligations.

Accompagner un employé en situation de dépendance

Par Candide Beaumont, psychologue, directrice clinique, Association des intervenants en dépendance (AIDQ)

Les problèmes de consommation et de dépendance en milieu de travail sont peu documentés, mais ils existent. Alors que la consommation est perçue comme un problème par l'entourage, elle l'est comme une solution pour la personne dépendante; souvent une solution à l'ennui, à la tristesse, à la douleur, à l'anxiété, à des difficultés relationnelles, à un besoin d'appartenance, à des symptômes physiques, à des problèmes de sommeil, de stress professionnel, etc. Les personnes dépendantes hésitent souvent à révéler leur consommation et à s'engager dans une démarche de changement, craignant les conséquences de cet aveu.

Pour se confier et entreprendre une telle démarche, une personne dépendante a besoin de compréhension et de motivation plutôt que de confrontation et de culpabilité. Les menaces sont rarement porteuses de changement, en tout cas pas à elles seules. Les interventions doivent s'ajuster à chaque situation. L'écoute et l'accompagnement par des collègues ont fait leurs preuves de même qu'une intervention précoce. Rappelons-nous que la seule décision de changement qui a des chances de succès doit venir de la personne.

Plusieurs types de traitements ont démontré leur efficacité. Ce ne sont pas les mêmes pour tout le monde et ils ne visent pas toujours l'abstinence. Il faut savoir que les écarts de consommation et les rechutes sont la règle plutôt que l'exception et qu'ils font partie de la réadaptation.

« les tribunaux considèrent que la dépendance aux drogues constitue une situation donnant ouverture aux protections contre la discrimination prévues à la Charte. »

⁸ Stewart c. Elk Valley Coal Corp., 2017 CSC 30.

OBLIGATION DES SALARIÉS

Par M^e Charles Wagner, CRHA et M^e Raphaël Buruiana

Avocats chez Langlois avocats, S.E.N.C.R.L.

1.

Quelle est l'obligation du salarié en matière de santé et sécurité au travail ?

L'obligation première de tout salarié est de fournir la prestation de travail à laquelle son employeur est en droit de s'attendre. Telle obligation est d'ailleurs prévue à l'article 2085 du Code civil du Québec. De plus, l'article 2088 du même Code prévoit que le salarié doit exécuter son travail avec prudence et diligence, c'est-à-dire suivant les règles de conduite dictées par l'employeur. Il se doit donc de respecter toute politique relativement à l'usage ou à la possession de drogues sur les lieux du travail. Même en l'absence d'une telle politique, tout salarié doit respecter les règles de droit applicables à tous. Ainsi, un salarié peut faire l'objet de recours criminels ou pénaux sous des chefs de conduite avec facultés affaiblies, de possession ou de trafic de drogues ou pour des gestes s'étant produits alors qu'il était au travail. De plus, la personne qui dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche doit, conformément au Code criminel, prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.

2.

Quels genres de sanctions risque le salarié qui ne se conforme pas à la politique ?

Un salarié qui ne se conforme pas à une politique de l'employeur en matière de possession ou de consommation de drogues sur les lieux du travail s'expose d'abord à une mesure disciplinaire, du simple avis verbal jusqu'au congédiement. Rappelons qu'afin de pouvoir imposer la sanction prévue à la politique, celle-ci doit être connue des salariés et appliquée de manière uniforme.

En l'absence de politique, l'employeur sera libre d'imposer la sanction appropriée, en prenant en considération les facteurs aggravants et les facteurs atténuants. Le trafic de drogues sur les lieux du travail ainsi que la consommation de drogues sont généralement considérés comme des manquements sérieux aux obligations d'un salarié et engendrent l'imposition de sanctions sévères.

Dans certaines circonstances, un employeur devra gérer le dossier d'un salarié de manière administrative et non de manière disciplinaire, notamment lorsqu'il s'agit d'un cas d'incapacité involontaire du salarié à fournir sa prestation de travail, par exemple dans un cas de dépendance. L'approche de l'employeur sera alors davantage axée sur la réhabilitation du salarié afin qu'il puisse reprendre le travail dans un horizon raisonnable. Des sanctions disciplinaires pourront cependant être imposées en cas de refus du salarié de participer à une cure de désintoxication, par exemple.

« L'obligation première de tout salarié est de fournir la prestation de travail à laquelle son employeur est en droit de s'attendre. »

SIGNES ET EFFETS DE L'INFLUENCE DU CANNABIS

Par la rédaction



Signes

Il n'est pas toujours facile de détecter les signes révélant qu'une personne est sous influence du cannabis. Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte dont, entre autres, l'habitude de consommation et la concentration en THC du produit inhalé ou ingéré. La plupart des études s'entendent toutefois sur quelques indices :

- yeux rouges;
- logorrhée (flot de paroles);
- appétit démesuré;
- hilarité;
- euphorie;
- désinhibition.

Effets

Quant aux effets, ils se manifestent tant physiquement que psychologiquement et, ici encore, de façon très variable. On peut alors observer par exemple :

- problèmes de coordination;
- ralentissement des réflexes;
- baisse de vigilance;
- altération de la mémoire;

et dans les cas les plus graves :

- désorientation, confusion;
- épisodes d'anxiété, paranoïa, hallucinations.

MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE CLAIRE

Lorsqu'il s'agit de prévention, les meilleures pratiques sont la sensibilisation des travailleurs, la formation des gestionnaires ainsi que l'implantation et la communication d'une politique en la matière. Les mesures relatives à l'usage du cannabis et les sanctions qui en découlent peuvent très bien être intégrées à une politique globale portant sur la consommation d'alcool, de médicaments et de drogues au travail.

Par Hugo Morissette, CRHA

Directeur analyse et affaires publiques chez Octane

1. Comment rédiger une politique claire adaptée à la réalité de votre entreprise ?

Bien que la loi s'applique à tous les Canadiens, chaque entreprise, comme chaque industrie ou catégorie d'emplois, sera un cas d'espèce. Une politique doit donc être adaptée à la réalité de votre organisation.

La première étape sera de mener une consultation en amont de la rédaction, ce qui permettra d'identifier des sources potentielles de conflits et les forces de l'entreprise, d'évaluer les impacts de la marijuana dans votre entreprise, mais aussi de constater l'étendue des connaissances ou des préjugés véhiculés par votre personnel.

Vous devrez statuer sur la nature de la politique. Vous devrez exprimer clairement votre position, à savoir si votre organisation tolérera la consommation jusqu'à un certain seuil ou si ce sera tolérance zéro. Les raisons qui expliquent votre position, les moyens d'application et les façons qui seront déployés pour assurer le respect de la politique devront aussi être précisés.

Si vous avez opté pour une tolérance à la consommation, il faudra définir clairement le seuil maximal acceptable (avant d'être considéré comme affectant les facultés) tout en optant pour une approche préventive et non répressive.

Votre politique devra aussi proposer des exemples concrets de ce qui ne sera pas toléré. Elle devra mesurer les impacts de la légalisation dans votre entreprise, couvrir tous les modes de consommation (cannabis séché, crèmes et pommades, produits comestibles, etc.), distinguer le cannabis médical du cannabis récréatif, puisqu'ils seront traités différemment, et considérer la possession de ces produits en milieu de travail.

Enfin, la politique doit prévoir les sanctions possibles (par gradation) applicables en cas de contravention.

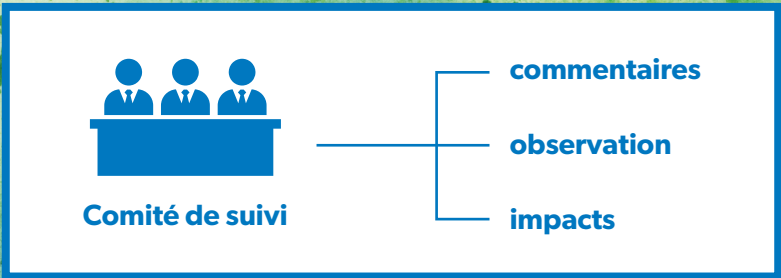


**« Une politique doit donc être adaptée
à la réalité de votre organisation. »**

2.

Qui doit être impliqué ?

Afin d’assurer la cohésion dans l’organisation et l’appui des employés, un comité peut être mis sur pied. Des représentants des services ressources humaines, juridique et communications ainsi que des représentants syndicaux, le cas échéant, ou des représentants d’employés pourraient le constituer.



3.

Quelques conseils pour éviter les fossés générationnels

Une politique claire, compréhensive et basée sur des faits limitera les potentiels conflits générationnels dans votre entreprise. En bénéficiant de la participation de tous pour l'élaborer et d'une communication efficace et transparente, elle contribuera à combattre les préjugés et les mythes avant qu'ils ne se propagent dans toute l'organisation.

4.

Pourquoi est-ce important de maintenir la politique à jour ?

La légalisation du cannabis entraînera des situations inédites qui favoriseront le développement d'une jurisprudence en la matière. Il sera alors important de rester informé des décisions et jugements qui auront été rendus afin de maintenir la politique à jour. Par ailleurs, la révision périodique de la politique pourrait aussi être l'occasion de rappeler à tous ses objectifs, ses limites et ses contraintes, de même que les mécanismes d'aide offerts par l'entreprise.

5.

Comment déployer votre nouvelle politique sur la consommation de cannabis au travail ?

Il faudra assurer la distribution de la politique à tous les employés. Des activités d'information et de sensibilisation pourraient être organisées. Une formation des gestionnaires sera essentielle afin qu'ils comprennent bien les raisons et les objectifs à l'origine de la politique. Les mécanismes pour recevoir les commentaires et offrir l'aide appropriée devront être bien définis.

6.

Bien communiquer la politique à l'interne

Une bonne communication est indispensable afin d'assurer la compréhension, l'acceptation et le suivi d'une politique. L'entreprise doit également veiller à ce que le porteur de la politique la présente objectivement, sans la teinter d'opinions personnelles ou de jugements de valeur. Le personnel de votre entreprise devra sentir l'ouverture au dialogue et non l'imposition de la nouvelle politique.

7.

Comment faire connaître votre politique à l'externe ?

Faire connaître votre politique à l'externe n'est pas un incontournable, car votre objectif premier est de l'adapter le plus possible à votre réalité. Par contre, l'échange sur les meilleures pratiques pourrait se faire au moyen de conférences ou de colloques thématiques ou encore en utilisant le réseau de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Considérant que la légalisation de la marijuana suscitera l'attention médiatique, il se peut que des entreprises servent de modèles en raison d'une implantation réussie ou encore de moyens d'application innovateurs. C'est pour cet aspect que des experts en relations publiques et médiatiques pourraient s'avérer des atouts de taille.



« Une bonne communication est indispensable afin d'assurer la compréhension, l'acceptation et le suivi d'une politique. »

EXEMPLE DE POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION DE CANNABIS AU TRAVAIL

Considérant que chaque cas est unique, il n'est pas suggéré d'utiliser un seul modèle de politique. La réussite d'une politique repose sur son adaptation au milieu de travail et sur la valorisation des spécificités, sur la prise en compte de l'historique, des forces et des faiblesses de l'organisation. Cependant, plusieurs sections doivent figurer dans la politique. Elles pourront être détaillées par les entreprises en fonction de plusieurs critères.

1. Introduction

- A. Rappel des grandes lignes de la loi
- B. Rappel des obligations de l'employeur
- C. Mise au point sur la portée de la politique

2. Objectifs

- A. Objectifs de prévention, d'information, de sécurité, de protection de l'image de l'entreprise, de précision des rôles de chacun, etc. Il faut suffisamment détailler les objectifs pour exposer les volontés de l'entreprise, dans le respect des autres lois, codes et chartes.

3. Définitions

- A. Définir les principaux termes utilisés dans la politique pour éviter toute interprétation et toute contestation pour manque de clarté.
 - i. Marijuana (cannabis) : différents modes et formes de consommation
 - ii. Employé
 - iii. Gestionnaire
 - iv. Tolérance zéro
 - v. Facultés affaiblies
 - vi. Lieux de travail
 - vii. Heures de travail
 - viii. Fonctions à risque
 - ix. Tests de dépistage
 - x. Etc.

4. Principes généraux

- A. Grandes lignes de la politique (tolérance zéro ou non, catégories d'emplois, vente et distribution, seuil de tolérance, tests de dépistage, sanctions, etc.)

5. Champs d'application

- A. À qui s'applique la politique (employés au travail, sur appel, dans tout local, véhicule ou propriété de l'entreprise, activités sociales)
- B. Application de manière impartiale, confidentielle et avec discernement



6. Rôles et responsabilités

- A. Des employés
- B. De l'entreprise
- C. Du comité de suivi de la politique

7. Tests de dépistage

- A. Sélectionner le type de dépistage
- B. Dans quels cas procède-t-on à un test de dépistage (motifs raisonnables, à la suite d'un accident de travail, pour des emplois jugés à risque, par exemple)
- C. Impact en cas de refus
- D. Ici, le principe de tolérance zéro sera problématique, car le cannabis peut être détecté pendant un mois dans le sang, contrairement à quelques heures pour l'alcool. Il sera difficile de gérer les résultats du test et d'imposer des sanctions. La limite entre la tolérance zéro au travail et la vie privée mérite d'être approfondie et fera assurément l'objet d'une jurisprudence volumineuse.

8. Prévention et aide offerte aux employés

- A. Aide en cas de dépendance (PAE)
- B. Coordonnées du service responsable

9. Mesures disciplinaires et administratives

- A. Présentation des sanctions possibles et leur gradation
- B. Explication de la procédure
- C. Présentation des recours possibles

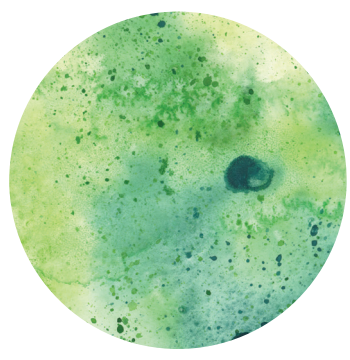
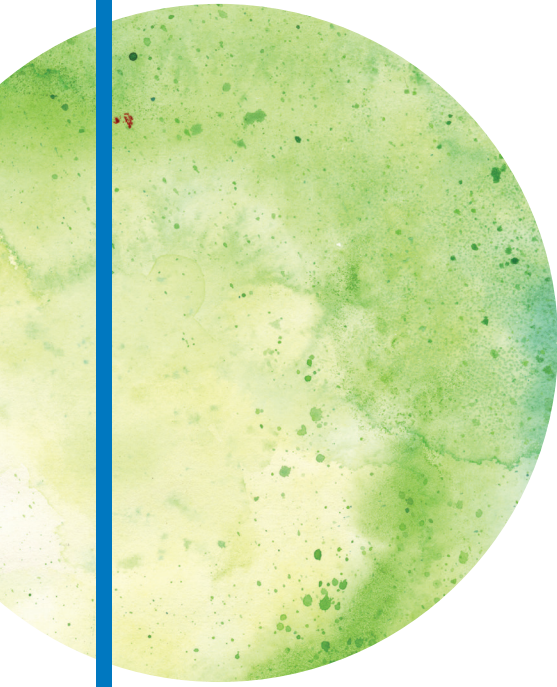
10. Application de la politique et entrée en vigueur

- A. Rappel de la confidentialité des informations obtenues
- B. Service responsable de l'application
- C. Date d'entrée en vigueur

11. Annexes

- A. Liste des fonctions à risque visées par le principe de tolérance zéro
 - i. Conducteur d'un véhicule
 - ii. Opérateur de machinerie
 - iii. Professeur
 - iv. Personnel de la santé
 - v. Personnel manipulant des objets coupants ou dangereux
 - vi. Personnel en usine
 - vii. Autres, à la discrétion de l'entreprise (avec explicatif)
- B. Loi canadienne
 - i. Lien ou résumé de la portée de la loi canadienne
 - ii. Et, si disponibles, lien et portée de la loi et des règlements du Québec
- C. Liste des symptômes
 - i. Cette liste apportera une aide considérable aux gestionnaires pour détecter une éventuelle problématique chez un(e) employé(e).





Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés



1200, avenue McGill College,
bureau 1400,
Montréal (Québec)
H3B 4G7



514 879-1636 ou 1 800 214-1609



514 879-1722



info@portailrh.org



portailrh.org

Parution : novembre 2017