

# DANS QUELLE MESURE LES EMPLOYEURS SONT-ILS TENUS À DES ACCOMMODEMENTS LIÉS À LA CONSOMMATION DE MARIJUANA À DES FINS MÉDICALES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL ?

Publié le 11 novembre, 2018

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

Dans la même mesure que depuis toujours : jusqu'au point de préjudice injustifié. Bien que l'obligation de traiter de la question de la consommation de marijuana par des employés à des fins médicales se soit ajoutée au nombre des préoccupations sur lesquelles les employeurs canadiens doivent se pencher, les obligations générales des employeurs, elles, n'ont pas changé. Les employeurs ont depuis fort longtemps l'obligation d'accommoder les besoins d'une personne handicapée, y compris celui de consommer des médicaments sur ordonnance sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci. L'exposé qui suit a pour but d'aider les employeurs à mieux comprendre comment la consommation de marijuana à des fins médicales s'inscrit dans l'obligation plus générale d'accommodement.

## Est que l'accommodement est nécessaire ?

La première question qu'un employeur doit se poser lorsqu'il évalue l'obligation d'accommoder le besoin de consommation de marijuana à des fins médicales est si l'employé qui demande l'accommodement a un handicap. Toute personne qui souhaite pouvoir consommer de la marijuana à des fins médicales doit obtenir une attestation médicale d'un médecin, en conformité avec le **Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales** (SOR/2016-230) pris en application de la **Loi réglementant certaines drogues et autres substances**. Les employeurs doivent se rappeler toutefois qu'ils doivent limiter les demandes de documents médicaux seulement à ce qui est nécessaire aux fins des accommodements. De plus, les employeurs ne peuvent pas demander des renseignements médicaux tant que l'employé n'a pas présenté de demande d'accommodement. Dans le doute, les employeurs devraient demander à l'employé s'il a besoin d'un accommodement et agir en conséquence. Compte tenu de toute l'attention qui est portée à la consommation de marijuana à des fins récréatives, les employeurs doivent se rappeler que leur obligation d'accommodement concerne uniquement la consommation de marijuana à des fins médicales. Il n'y a aucune obligation d'accommodement pour la consommation de marijuana à des fins récréatives; celle-ci doit être traitée de la

même manière que la prise de tout médicament vendu sans ordonnance ou la consommation d'alcool.

### **Étendue de l'obligation : préjudice injustifié**

Lorsqu'un employeur confirme qu'un accommodement est nécessaire, il doit ensuite se questionner sur l'étendue de son obligation d'accommodement. Les employeurs doivent accommoder un employé qui a un handicap et, par le fait même, son besoin de consommer de la marijuana à des fins médicales, jusqu'au point de préjudice injustifié. Pour déterminer si une mesure d'accommodement cause un préjudice injustifié dans le contexte de la consommation de marijuana à des fins médicales, on doit souvent trouver un juste milieu entre les intérêts en matière de sécurité et les obligations envers la personne en quête d'accommodement. Toute norme de sécurité (y compris une politique de tolérance zéro) doit satisfaire aux critères suivants :

1. La norme a été adoptée dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
2. La norme a été adoptée de bonne foi et de l'avis qu'elle est nécessaire;
3. La norme est raisonnablement nécessaire à la réalisation du but lié au travail (c.-à-d. protéger les employés exposés à un risque).

Lorsqu'ils établissent une norme de sécurité, les employeurs doivent, par conséquent, tenir compte de la gravité du risque pour la sécurité, de la probabilité qu'un accident survienne, et des employés qui sont exposés à un risque en conséquence de toute consommation de marijuana à des fins médicales. Ces facteurs ont été exposés dans la décision rendue dans l'affaire **Calgary v. CUPE 37** (2015 CanLii 61756) (« **Hanmore** »), où un employé qui était reconnu comme consommateur de marijuana à des fins médicales a causé un accident dans le cadre de son travail et s'est blessé. Après l'accident, l'employeur a transféré l'employé à un poste qui ne présentait pas de risques pour la sécurité, et l'employé s'est opposé à ce transfert. L'arbitre a considéré que la croyance de l'employeur selon laquelle le transfert était nécessaire n'était pas sincère, étant donné qu'aucune preuve ne permettait de conclure que l'employé avait une dépendance à la marijuana. L'employé a donc pu être réintégré dans son ancien poste et a accepté de diminuer sa dose de marijuana.

De même, dans l'affaire **French v. Selkin Logging** (2015 BCHRT 101), un conducteur a été impliqué dans un accident et de la marijuana a été trouvée dans son camion. Le conducteur était connu comme consommateur de marijuana, mais il n'avait pas d'attestation médicale. Le tribunal a quand même conclu que, en exigeant que cet employé se présente au travail en n'étant pas sous l'influence de la drogue, l'employeur s'est trouvé à le congédier. Le tribunal a jugé que ce congédiement était inapproprié et a plutôt obligé l'employé à obtenir une attestation médicale avant de retourner au travail.

Dans l'ensemble, les affaires **Hanmore** et **French** nous montrent que les employeurs doivent faire très attention lorsqu'ils évaluent les besoins sur le plan de la sécurité par rapport aux besoins d'accommodement

de l'employé. Une réaction radicale, telle que le fait de transférer l'employé à un poste qui ne présente aucun risque pour la sécurité ou d'adopter une règle de « tolérance zéro », pourrait ne pas convenir.

Malgré les décisions rendues dans ces affaires, les employeurs doivent savoir qu'il n'y a aucun droit absolu de consommer de la marijuana à des fins médicales sur les lieux de travail. Dans la décision qu'il a rendue dans l'affaire **Aitchison v. L&L Painting** (2018 HRTO 238), le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a confirmé récemment le congédiement d'un employé qui avait été surpris en train de consommer de la marijuana à des fins médicales pendant qu'il travaillait comme peintre de gratte-ciel. L'employé détenait une attestation médicale, mais il ne l'avait pas montrée à son employeur. De plus, le propre médecin de l'employé a témoigné qu'il aurait prescrit une dose moins forte s'il avait été informé de l'occupation de l'employé.

Ce qui semble distinguer la décision rendue dans l'affaire **Aitchison** de celles qui ont été rendues dans les affaires **Hanmore** et **French** est l'absence de bonne foi de l'employé. L'employeur avait adopté une politique de tolérance zéro, mais l'employé, qui était pourtant informé de cette politique, n'avait pas demandé d'accommodement.

Par conséquent, les employeurs doivent se rappeler ce qui suit :

1. Il n'y a aucun droit absolu de consommer de la marijuana à des fins médicales sur les lieux de travail ou à proximité de ceux-ci – l'accommodement doit se faire dans les deux sens;
2. Les employeurs doivent établir des politiques claires portant à la fois sur la consommation de médicaments sur ordonnance (y compris la consommation de marijuana à des fins médicales) et sur les accommodements en milieu travail;
3. Les employeurs qui veulent limiter les risques potentiels liés à la consommation de marijuana à des fins médicales devraient s'assurer que leurs politiques sont claires et ont été portées à la connaissance de leurs employés, notamment en offrant, au besoin, de la formation en milieu de travail; c'est alors aux employés qu'il incombera de demander les accommodements appropriés.

Lorsqu'il est question d'accommoder les besoins d'une personne ayant un handicap, notamment un handicap qui nécessite que cette personne consomme de la marijuana à des fins médicales, il y aura toujours des cas limites. Toutefois, les employeurs qui comprennent bien leur obligation d'accommodement et qui prennent les mesures appropriées pour repérer et atténuer les risques pour le milieu de travail seront en mesure de réduire considérablement la « zone grise » qui est associée non seulement à la question de la consommation de marijuana en milieu de travail, mais également à leur l'obligation d'accommodement générale.

par Kyle Lambert

## Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l., 2018