

SI UN SALARIÉ AU TRAVAIL A LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR LE CANNABIS, SON EMPLOYEUR PEUT IL LE CONGÉDIER?

Publié le 11 octobre, 2018

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

Si l'on s'en tient à la réponse courte, tout dépend... De prime abord, si un salarié se présente au travail avec les facultés affaiblies, il viole probablement son contrat d'emploi d'une manière ou d'une autre (par exemple, l'obligation lui incombant d'être apte à exécuter les tâches liées à son travail). Selon les circonstances, comme la gravité de l'incident ou la nature du milieu de travail, un employeur pourrait avoir des motifs valables de congédier un salarié même pour un seul incident de facultés affaiblies. Cependant, dans une telle situation, les employeurs peuvent se heurter à des obstacles, en particulier si le salarié se fait prescrire du cannabis par un médecin et/ou souffre d'une incapacité qui un lien avec sa consommation de cannabis. Chaque cas dépend de la situation de fait qui lui est propre.

La loi est claire : il n'existe pas de droit absolu lié à la consommation de cannabis au travail, même sous ordonnance. Toutefois, des facteurs clés viennent compliquer les choses. L'une des questions que l'on doit se poser est de savoir si les facultés affaiblies sont de quelque manière liées à une incapacité, état protégé en vertu des lois sur les droits de la personne. Par exemple, le salarié souffre-t-il d'une incapacité, comme une douleur chronique, qu'il traite avec du cannabis? Cette personne a-t-elle une dépendance à l'égard du cannabis? Ces facteurs auront une incidence sur l'obligation d'accommodement de l'employeur en vertu des lois sur les droits de la personne. (Pour en savoir davantage, consultez l'article intitulé « *Dans quelle mesure les employeurs sont-ils tenus à des accommodements liés à la marijuana médicale sur les lieux de travail?* ».)

Outre les obligations en matière de droits de la personne, les personnes qui prennent les décisions en matière de congédiement sont bien au fait des questions liées aux facultés affaiblies au travail, en particulier dans les milieux de travail où la sécurité est un enjeu. Ainsi, comme mesure efficace de contrôle de la consommation de drogue en milieu de travail, on peut exiger des salariés qu'ils consentent à des politiques de « tolérance zéro » ou, dans le cas d'une toxicomanie, à des politiques exigeant la divulgation d'une toxicomanie avant l'incident. Des décideurs ont pu se fonder sur de telles politiques pour réfuter des allégations de discrimination en prouvant que le salarié avait été congédié pour violation d'une politique applicable en milieu travail et non à cause d'une incapacité. Toutefois, malgré leur nom, les politiques de « tolérance zéro » ne devraient en général pas prévoir un congédiement automatique en cas de violation. La législation sur les droits de la personne exige

encore que les employeurs fassent preuve de souplesse et examinent les demandes d'accommodement de leurs employés.

En d'autres termes, ces politiques seront examinées à la loupe si elles sont contestées. On cherchera surtout à déterminer si l'employeur s'est déchargé comme il convient de son obligation d'accommodement. La sécurité sera toujours un facteur clé à cet égard. Par exemple, a été considéré comme une « contrainte excessive » pour l'employeur, le fait de l'obliger à accommoder un salarié en raison de son incapacité en lui permettant d'effectuer ses tâches avec des facultés affaiblies dans un milieu de travail où la sécurité est un enjeu.

Conclusion : tout employeur devrait se doter d'une politique claire en matière de facultés affaiblies au travail, dont tous les salariés accusent réception et qu'ils signent au moment de leur embauche. Elle lui permet d'établir des balises et de démontrer que les salariés savaient ou auraient dû savoir que leur comportement contrevient aux règles. Même si les incapacités sont une source de complication, des politiques claires ont déjà aidé les employeurs à gérer et à contrôler les cas de facultés affaiblies au travail.

par Grace Shaw

Mise en garde

Le contenu du présent document fournit un aperçu de la question, qui 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./LLP 2018