

Cannabis médicinal et récréatif – Points à prendre en considération pour votre régime et votre milieu de travail

La légalisation du cannabis récréatif a animé bien des conversations partout au pays. Accueillie avec hésitation par certains et saluée par d'autres, la légalisation du cannabis récréatif est maintenant chose faite.

La *Loi sur le cannabis*, ou projet de loi C-45, a reçu la sanction royale le 21 juin dernier, faisant du Canada le deuxième pays au monde après l'Uruguay, et le premier pays du G7, à légaliser le cannabis récréatif. Le projet de loi C-45 a modifié la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* et le *Code criminel* en décriminalisant l'usage récréatif du cannabis à compter du 17 octobre 2018.

Régimes d'assurance collective et cannabis médicinal

Les régimes d'assurance collective comportent des lignes directrices servant à déterminer si les frais engagés sont remboursables ou non. En plus des lignes directrices standards énoncées ci-dessous, votre régime pourrait en inclure d'autres.

Les lignes directrices en matière de remboursement les plus courantes au titre d'un régime d'assurance médicaments d'ordonnance sont les suivantes :

- Le médicament doit porter un numéro d'identification (DIN) attribué par Santé Canada.
- Le médicament doit être prescrit par un professionnel de la santé légalement autorisé à le faire.
- Le médicament doit être délivré par un pharmacien ou un professionnel de la santé légalement autorisé à le faire.
- Le médicament ne doit pas faire partie de la liste des médicaments non couverts.

Couverture facultative pour le cannabis médicinal

Comme le cannabis médicinal n'a pas de DIN, les frais engagés ne sont pas normalement remboursables. Toutefois, il existe de plus en plus de preuves cliniques selon lesquelles le cannabis médicinal procure des effets salutaires aux personnes souffrant de certaines affections et présentant des symptômes connexes. De nombreux assureurs offrent donc une couverture facultative du cannabis médicinal prescrit pour traiter des affections particulières, sous réserve d'un plafond annuel (de 2 000 \$ à 2 500 \$ généralement).

Même si la couverture se limite à certaines affections et est soumise à un plafond annuel, une autorisation préalable est exigée pour vérifier si le cannabis est nécessaire sur le plan médical.



Si la couverture facultative du cannabis médicinal est souscrite, les conditions suivantes doivent être remplies pour que les frais soient remboursés :

- le cannabis doit avoir été être prescrit par un professionnel de la santé légalement autorisé à le faire;
- le cannabis doit avoir été acheté auprès d'un producteur autorisé par Santé Canada;
- le cannabis doit avoir été prescrit pour traiter une affection admissible.

Les affections admissibles varient selon l'assureur. Voici les affections et les symptômes les plus couramment couverts :

- spasticité ou douleur chez les patients atteints de sclérose en plaques qui ne répondent pas aux traitements médicamenteux traditionnels;
- nausées et vomissements chez les patients cancéreux qui ne répondent pas aux traitements médicamenteux traditionnels.

D'autres symptômes et affections peuvent être couverts, dont les suivants :

- polyarthrite rhumatoïde chez les patients qui ne répondent pas aux traitements médicamenteux traditionnels;
- soulagement de la douleur chez les personnes qui reçoivent des soins palliatifs;
- anorexie ou douleur neuropathique chez les patients atteints du VIH/sida.

Si votre assureur offre une couverture facultative, les frais sont généralement couverts en tant que fournitures et services médicaux au titre de l'assurance soins médicaux de votre régime d'assurance collective. Les frais peuvent également être couverts au titre d'un compte de soins de santé (CSS).

Régimes autofinancés ou autoassurés

Si votre régime est autofinancé, vous pourriez opter pour un plafond annuel. Une couverture ne prévoyant aucun maximum est possible, mais selon le fournisseur de votre couverture des excédents de pertes, les demandes de remboursement de cannabis médicinal pourraient ne pas être prises en compte pour atteindre le seuil prévu par cette couverture.

Couverture au titre d'un CSS

Étant donné que le cannabis médicinal fait partie des frais médicaux jugés admissibles par l'Agence du revenu du Canada aux fins de l'impôt sur le revenu, certains employeurs autorisent les demandes de remboursement portant sur cette substance au titre d'un CSS.

Une autorisation préalable peut être exigée, selon l'assureur.

Considérations liées au milieu de travail

Consommation de drogues et d'alcool

Les règles relatives à l'usage du cannabis au travail devraient concorder avec les règles relatives à la consommation d'alcool et d'autres drogues susceptibles d'affaiblir les facultés. Selon les lois sur la santé et la sécurité au travail, les employés ne doivent pas travailler avec les facultés affaiblies, car ils peuvent compromettre leur propre sécurité et celle des autres. En vertu de ces lois, les employeurs doivent, dans la mesure du possible, reconnaître les signes de facultés affaiblies et prévenir les risques qui en découlent. Des politiques claires et efficaces et une formation complète constituent les outils les plus efficaces qu'ils peuvent fournir à leurs employés.

Politique en matière de drogues et d'alcool

La légalisation du cannabis n'aura pas d'incidence sur les politiques éprouvées déjà en place concernant la consommation de drogues et d'alcool. En tant qu'employeur, il vous incombe de reconnaître les signes de facultés affaiblies et de voir à ce que les employés ne travaillent pas dans un tel état. Si des employés occupent des postes liés à la sécurité dans votre entreprise, des règlements plus stricts peuvent être adoptés (dont le dépistage de drogues) pour assurer la sécurité.

De nombreuses entreprises interdisent la consommation de drogues illicites sur les lieux de travail. L'usage du cannabis étant maintenant légal, veillez à ne pas

exclure accidentellement certaines substances de votre politique en en modifiant le libellé pour interdire les drogues susceptibles de nuire à la capacité de travailler. Ce libellé doit être inclusif et couvrir d'autres substances comme les médicaments d'ordonnance et les médicaments en vente libre.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

En vertu de la loi fédérale et des lois provinciales sur les droits de la personne, les employeurs sont tenus de prendre des mesures d'adaptation pour les employés handicapés, à moins que ces mesures ne constituent une contrainte excessive. Lorsque vous prenez des mesures d'adaptation pour des travailleurs auxquels du cannabis médicinal a été prescrit ou qui ont une dépendance à une substance, vous devez vous rappeler que ces mesures ne visent pas la substance en tant que telle, mais plutôt le traitement de l'incapacité mentale ou physique qui y est associée.

Les mesures d'adaptation concernant toute dépendance à une substance, dont le cannabis, devraient être gérées de la même manière que les mesures d'adaptation relatives à l'alcoolisme.

Quant aux employés, ils ont la responsabilité de ne pas travailler avec les facultés affaiblies, particulièrement s'ils occupent des postes liés à la sécurité.

Les employeurs sont invités à revoir leur politique concernant la consommation de drogues et d'alcool au travail afin qu'elles comprennent les lignes directrices suivantes :

- Les employés sont encouragés à aviser leur employeur s'ils ont consommé une substance qui peut affaiblir leurs facultés.
- Les gestionnaires devraient être en mesure de reconnaître les signes de facultés affaiblies.
- Les gestionnaires ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Lois provinciales

Les lois varient grandement d'une province à l'autre et sont encore appelées à changer. Les exigences du milieu de travail obligent les employeurs à revoir leurs régimes d'assurance collective et leurs politiques internes avec l'aide d'un expert.

Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec votre conseiller en régimes d'assurance collective.