

Council Member Inquiry Form
Demande de renseignement d'un membre du Conseil

Subject: Marijuana in the Workplace Policy

Objet : Politique sur la marijuana en milieu de travail

Submitted at: City Council

Présenté au: Conseil municipal

From/Exp.:

Date: August 29, 2018

File/Dossier :

Councillor/Conseiller(e) :

Date: le 29 août 2018

OCC 14-18

K. Egli

To/Destinataire:

M. Rick O'Connor, City Clerk and Solicitor / Greffier municipal et avocat général, Bureau du greffier municipal et de l'avocat général

Inquiry:

In light of the upcoming legalization of marijuana, does the City currently have a marijuana in the workplace policy to deal with the following?

- 1) Onsite use of medical marijuana.
- 2) The use of marijuana during work hours and/or time restrictions as to last usage of marijuana prior to reporting to work.

If so, please provide a copy to Council.

If not, please report to Council with a timeline as to when one will be available

Demande de renseignement :

Vu l'imminente légalisation de la marijuana, la Ville s'est-elle dotée d'une politique traitant des questions suivantes?

- 1) La consommation de marijuana médicinale en milieu de travail.
- 2) La consommation de marijuana pendant les heures de travail, ou le temps devant s'écouler entre la dernière consommation et l'arrivée au travail.

Si oui, veuillez en fournir copie au Conseil.

Sinon, veuillez indiquer au Conseil dans quel délai une telle politique sera adoptée.

Response (Date: 2018-Oct-15)

1) **Onsite** use of medical marijuana

It is anticipated that the use of marijuana for medical purposes, which has been legal in Canada since 2001, will be largely unaffected by the pending legalization of marijuana for recreational purposes. The City's current by-laws and policies that govern such things as smoking in the workplace, as well as the consumption of alcohol and other substances that may cause impairment at work, will continue to apply. More particularly in this regard, it may be noted that the City of Ottawa does not permit smoking or use of electronic cigarette type devices on City property, including workplaces and parks, in keeping with the *Smoke-Free Ontario Act*, the City's *Smoke-Free Workplace Policy* and the *Parks and Facility By-law 2004-276*.

2) The use of marijuana during work hours and/or time restrictions as to the last usage of marijuana prior to reporting to work

The City's existing policies and practices are aimed at ensuring that employees are "fit for duty" and not impaired in the workplace, recognizing that impairment may be the result of the consumption of legal substances, such as alcohol or prescription medicines, or illegal ones. In all cases, these policies and practices, which include the *Authority to Operate City Vehicles and Mobile Equipment Policy* and [Alcohol and Drugs in the Workplace Procedure](#), as well as the more general provisions of the [Employee Code of Conduct](#), support the City and employees' respective obligations under the *Occupational Health and Safety Act* to ensure the safety of the workplace. Employees are required to self-disclose impairment for any reason and co-workers are required to report anyone who may be impaired while in the course of employment at the City. Furthermore, employees operating commercial vehicles - which would include buses, snowplows, etc., - are subject to the zero-tolerance requirements for drugs under the Commercial Vehicle Operator Regulations of the Ontario *Highway Traffic Act*.

This regime will continue to apply once recreational cannabis moves from being an illegal substance to a legal, albeit regulated, one.

The City does not impose restrictions on employees' use of alcohol, marijuana or other substances that may cause impairment, on their personal time.

Nevertheless, and appreciating the difficulty in predicting the full impact that the legalization of cannabis for recreational use will have in workplaces and elsewhere, staff will continue to monitor the development of best practices for employers, as well as developments in the science and the law regarding such things as drug and alcohol testing, to ensure that the City's messaging, training, and policies/procedures are updated to preserve the safety and security of employees and the public. As a result, City staff are presently revising existing policies and procedures and anticipate having these tasks completed by the end of 2018.

Réponse (Date: le 15 octobre 2018)

1) La consommation de marijuana médicinale **en milieu de travail**

On s'attend à ce que la consommation de marijuana à des fins médicales, laquelle est légale au Canada depuis 2001, ne soit pas grandement touchée par la légalisation en instance de la marijuana à des fins récréatives. Les politiques et règlements municipaux qui régissent présentement les activités comme l'usage du tabac en milieu de travail et la consommation d'alcool et d'autres substances pouvant réduire les facultés au travail continueront à s'appliquer. Plus précisément à cet égard, rappelons que la Ville d'Ottawa ne permet pas l'usage du tabac ni de la cigarette électronique sur ses propriétés, notamment dans les milieux de travail et les parcs, et ce, conformément à la *Loi favorisant un Ontario sans fumée*, à sa *Politique interdisant l'usage du tabac en milieu de travail* et au *Règlement municipal sur les parcs et les installations* (2004-276).

2) La consommation de marijuana pendant les heures de travail, ou le temps devant s'écouler entre la dernière consommation et l'arrivée au travail.

Les politiques et les pratiques en vigueur à la Ville visent à s'assurer que les employés sont « aptes à faire leur travail » et n'ont pas les facultés affaiblies au travail, reconnaissant que les facultés réduites peuvent être causées par la consommation de substances légales, comme l'alcool ou les médicaments d'ordonnance, ou par la consommation de substances illégales. Dans tous les cas, ces politiques et ces pratiques, incluant la *Politique sur l'autorisation de conduire les véhicules et l'équipement mobile de la Ville*, la [procédure relative aux drogues et à l'alcool en milieu de travail de la Ville et les dispositions plus générales du Code de conduite des employés, soulignent et appuient les obligations respectives de la Ville et des employés en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*](#) pour assurer la sécurité du milieu de travail. Les employés sont tenus de divulguer s'ils ont les facultés affaiblies, quelle qu'en soit la raison, et les collègues de travail doivent signaler toute personne dont les facultés sont affaiblies lorsqu'elle accomplit du travail pour la Ville. En outre, les employés qui conduisent des véhicules utilitaires, ce qui comprend un autobus, un chasse-neige, etc., sont assujettis aux exigences de tolérance zéro en matière de drogues en vertu des règlements sur les utilisateurs de véhicules utilitaires du *Code de la route de l'Ontario*.

Ces règles continueront à s'appliquer une fois que le cannabis récréatif sera passé d'une substance illégale à une substance légale, quoique réglementée.

La Ville n'impose pas à ses employés en dehors de leurs heures de travail de restrictions en ce qui concerne la consommation d'alcool, de marijuana ou d'autres substances pouvant réduire les facultés.

Néanmoins, reconnaissant la difficulté de prévoir toute l'incidence qu'aura la légalisation du cannabis à des fins récréatives dans les milieux de travail et ailleurs, le personnel

continuera de surveiller les pratiques exemplaires élaborées dans ce domaine pour les employeurs ainsi que les avancées de la science et du droit en matière de dépistage d'alcool et de drogue pour s'assurer que le message de la Ville, les formations offertes et nos politiques et procédures sont actualisés afin d'assurer la sécurité des employés et du public. Ainsi, les employés de la Ville s'emploient présentement à la révision de nos politiques et procédures, ce qu'ils prévoient avoir terminé d'ici la fin de 2018.

Council Inquiries

Demande de renseignements du Conseil :

Response to be listed on the Finance and Economic Development Committee Agenda of November 6, 2018 and the Council Agenda of November 28, 2018

La réponse devrait être inscrite à l'ordre du jour de la réunion du Comité des finances et du développement économique prévue le 6 novembre 2018 et à l'ordre du jour de la réunion du Conseil prévue le 28 novembre 2018.