

就业歧视： 大麻的使用



FAQ

民权部门 (CRD) 执行加利福尼亚法律, 保护人们免受歧视、骚扰和其他侵犯公民权利的行为。从2024年1月1日起, 加利福尼亚州的一项法律, 即《公平就业和住房法》(公平就业和住房法), 为在工作之外和工作场所之外使用大麻的加利福尼亚工作者提供了一些保护。大麻通常被称为“weed”或“pot”。以下是关于这些保护和重要例外的常见问题的答案。

重要的

本常见问题解答中描述的保护措施：

- 不允许某人在工作场所或工作时拥有大麻、受到大麻影响或使用大麻¹
- 不得影响雇主维持无毒品工作场所、筛查其他受控物质或在加利福尼亚州或联邦法律允许的情况下根据这些筛查做出雇用决定的合法权利或义务²
- 适用于大多数 (但不是全部) 加州工人

申请工作时

1 | 雇主可以询问求职者以前是否吸过大麻吗？

一般来说, 不会。加州雇主不能询问求职者过去使用大麻的情况。³ 但是, 如果雇主有四名或更少的雇员, 则这些保护措施不适用, 或者该职位涉及联邦背景调查或安全审查。⁴

2 | 雇主可以对求职者进行背景调查吗？

是的, 雇主可以对求职者进行背景调查。但是, 如果雇主有五名或更多员工, 则雇主必须遵守加利福尼亚州的《公平机会法》法律。⁵ 如果雇主进行合法的背景调查, 揭示与之前使用大麻有关的信息, 如果《公平机会法》或其他州或联邦法律允许, 雇主可以考虑该信息。有关《公平机会法》的更多信息, 请访问<https://bit.ly/crdfairchanceact>。

1 政府法典第 12954(d) 条

2 政府法典第 12954(d)、(e) 条

3 政府法典第 12954(b) 条

4 政府法典第 12954(f) 条

5 政府。代码 §12952

■ 就业歧视: 大麻的使用

3 | 雇主是否可以歧视在工作之外使用大麻的求职者?

一般来说, 不会。加州雇主不能因为求职者在工作之外、远离工作场所使用大麻而拒绝为其提供工作或以其他方式歧视求职者。⁶ 但是, 这些如果雇主有四名或更少的员工, 或者该职位涉及联邦背景调查或安全审查, 则保护不适用。⁷

4 | 雇主是否可以根椐药物测试显示求职者使用大麻而歧视求职者?

这取决于。一般来说, 大多数雇主不能拒绝某人的工作或以其他方式歧视他们, 因为他们的药检显示存在非精神活性大麻代谢物。⁸ 非精神活性大麻代谢物是人的头发、血液、尿液或其他体液中的物质, 表明该人在过去某个时刻使用过大麻。然而, 如果一种科学有效的药物如果筛查测试显示有精神活性的大麻成分THC, 或者其他根椐州法或联邦法进行筛查的物质, 雇主可能被允许基于这个理由拒绝某人的就业。此外, 如果雇主拥有四名或更少的员工, 或者该职位涉及联邦背景调查或安全审查, 则这些保护措施不适用。⁹

5 | 雇主可以要求所有求职者进行药物测试吗?

是的, 雇主仍然可以要求所有求职者接受药物筛查测试。

受雇期间

6 | 雇主是否可以歧视在工作之外使用大麻的现任雇员?

一般来说, 不会。加州雇主不得因员工在工作之外或工作场所外使用大麻而解雇、处罚或以其他方式歧视该员工。¹⁰ 但是, 如果雇主有四名或更少的雇员, 该职位涉及联邦背景调查或安全审查, 或者雇员从事建筑或施工行业, 则这些保护措施不适用。¹¹

7 | 雇主是否可以根椐药物测试显示现任雇员使用大麻而歧视他们?

这取决于。一般来说, 雇主不能因为员工的药检显示其存在非精神活性大麻代谢物而解雇、处罚或以其他方式歧视员工。¹² (参见[问题 4](#)中的定义)。然而, 如果一项科学上有效的药物筛查测试显示存在精神活性的THC, 或根椐州法或联邦法进行筛查的其他物质, 雇主可能会被允许基于这个理由解雇或纪律处分某人。此外, 如果雇主拥有四名或四名以下员工、该职位涉及联邦背景调查或安全审查、或者该

6 政府。法典第 12954(a)(1) 条

7 政府。法典第 12954(f) 条

8 政府。法典第 12954(a)(1) 条

9 政府。法典第 12954(f) 条

10 政府。法典第 12954(a)(1) 条

11 政府。法典第 12954(f)、(a)(2) 条

12 政府。法典第 12954(a)(1) 条

■ 就业歧视: 大麻的使用

员工从事建筑行业, 则这些保护措施不适用。¹³

例外情况/雇主可以维持无毒品的工作场所

8 | 与大麻使用相关的就业保护是否适用于拥有四名或更少员工的雇主?

这个常见问题解答中描述的与大麻使用相关的保护措施仅适用于在加利福尼亚州拥有五名或更多雇员的雇主。

9 | 就业保护是否适用于需要联邦背景调查或安全审查的职位?

不可以, 如果该职位涉及联邦政府背景调查或安全审查, 则本常见问题解答中描述的与大麻使用相关的保护措施不适用。¹⁴

10 | 如果另一个州或联邦法律要求进行药物测试会怎样?

本常见问题解答中描述的与大麻相关的保护措施并不凌驾于要求求职者或员工接受受控物质检测或检测方式的其他州或联邦法律。¹⁵

11 | 雇主还能维持无毒品的工作场所吗?

是的, 与大麻使用相关的保护措施不允许员工在工作中拥有、受到影响或使用大麻。它们也不影响雇主的权利或有义务根据州和联邦法律维持无毒品和酒精的工作场所。¹⁶

公民权利投诉

12 | 如果雇主违反与大麻使用相关的保护措施怎么办?

如果一名工人认为雇主对他们进行了歧视, 他们有三年的时间向民权局 (CRD) 提交投诉。CRD将调查投诉或发放起诉权通知书, 以便他们可以在民事法庭追求他们的案件。他们在未经民权局 (CRD) 发放起诉权通知书的情况下, 不能在法庭上提起雇佣歧视诉讼。

13 政府。法典第 12954(f)、(a)(2) 条

14 政府。法典第 12954(f) 条

15 政府。法典第 12954(e) 条

16 政府。法典第 12954(d) 条

■ 就业歧视: 大麻的使用

13 | 雇主在进行药物筛查或根据大麻使用做出雇佣决定时是否会违反其他民权法?

根据现行的民权法律, 雇主不得因种族、肤色、国籍或其他受保护的特征进行歧视。例如, 如果雇主要求只有特定种族或族裔的求职者接受药物筛查, 而不是其他人, 那么他们将违反《公平就业和住房法案》。雇主如果因性别认同差异而对被发现持有、使用或受大麻影响的雇员采取不同对待, 将违反《公平就业和住房法案》。

14 | CRD 对基于大麻使用的歧视进行调查后可能产生什么结果?

如果在调查后, 民权局 (CRD) 发现雇主有合理的违法行为, 可能会要求各方进行调解以尝试达成和解。如果投诉无法解决, CRD可能会代表工人提起诉讼。可能的补救措施包括:

- 迫使雇主改变其政策或做法
- 雇用或重新雇用工人
- 要求雇主接受培训
- 精神困扰损害赔偿 (金钱)

15 | 工人如何投诉?

他们可以通过以下三种方式之一提出投诉:

- 通过创建帐户并使用我们的互动工具在线加州民权系统, (CCRS) <https://ccrs.calcivilrights.ca.gov/s/>
- 使用可打印的邮件 [接收表格](#)
- 通过拨打我们的通信中心电话, 分别是 800.884.1684 (免费电话), 800.700.2320 (TTY), 或者使用加利福尼亚的中继服务, 拨打 711。

在投诉处理过程中, 民权局 (CRD) 可以为残疾人提供合理的适应措施。

如需本指南的翻译, 请访问: calcivilrights.ca.gov/posters/employment