

Gestion des ressources humaines et légalisation du cannabis impacts



FRANCE DELISLE, CRHA
Conseillère en gestion des
ressources humaines



La loi est entrée en vigueur le 17 octobre 2018

2

La légalisation du cannabis

Est-ce que ça change quelque chose dans nos milieux de travail ? 

ÊTES-VOUS INQUIETS(ES)?

Pourquoi?



Les incidences du cannabis sur les milieux de travail

3

- Étude des CRHA , qui indique que 75 % des CRHA sont préoccupés
- 81 % estiment que cela aura des impacts sur le milieu de travail

Pourquoi être préoccupé?

C'est légal....avant c'était illégal, est-ce la même chose que l'alcool?

Légalisation du cannabis et impacts RH

4

Contenu de la présentation



Déroulement

- Historique rapide de la loi et cadre de la loi au Québec
- Les lois du travail et les obligations de l'employeur
- **Les signes et les effets du cannabis**
- **Obligations de l'employeur**
- **Obligations des employés**
- **Rôles de tous et chacun**
- **Tests de dépistages et les limites**
- Conclusion

Légalisation du Cannabis

Quelques statistiques



■ Selon des études

- 41 % des 18-24 ans fument du cannabis (début median 17 ans)
- 45 % des canadiens âgés de 15 ans et + rapportent en avoir consommé;
- 24 % consomment à des fins médicales parmi la population générale;
- 37% prennent le volant moins de 2 heures après avoir consommé;
- 20% est l'augmentation de consommation dans les États qui ont déjà légalisés le cannabis aux États-Unis;
- 65 % (*Ipsos*) employés indiquent ne pas avoir été informés par leur employeur des attentes à l'égard de la consommation du cannabis;

Tous droits réservés- Équation RH France Delisle

Sources: <https://encadrementcannabis.gouv.qc.ca/le-cannabis/donnees-statistiques> et

Historique rapide de la loi

- Avant l'an 2000 activités illégales (possession, vente et production);
- En 2000, un cas R C Parker a fait en sorte que le tribunal a autorisé sous certaines conditions stricts, la possession à des fins médicales;
- 2016 les patients peuvent produire en quantité limitée leur marijuana;
- 2016 Groupe de travail et rapport sur légalisation et réglementation
- 2017 Projet de loi C45 Définition des paramètres, compétences partagées fédérales et provinciales (projets de loi différents)
- 2018 Adoption de la loi pour le cannabis récréatif

Cadre de la Loi- application au Québec

7

Possession, 30 grammes de cannabis légal séché, ou l'équivalent sous forme non séchée;

- Régit les endroits où la consommation est permise ou interdite (lieux)
- Obligatoire d'acheter cannabis séché ou frais ou l'huile de cannabis de la SQDC (succursales ou en ligne)
- Interdiction de cultiver à des fins personnelles (~~Fédéral 4 plants~~)
- Interdiction de produire, consommer ou vendre produits dérivés sauf la consommation d'huile de cannabis au Québec
- Âge au Québec **18 ans mais possiblement 21 ans ...**
- Interdiction de conduite au Québec si consommation de cannabis **TOLERANCE** **Zéro** sinon fédéral taux de THC sang à 2 ng (nanogrammes) ou plus, mais à moins de 5 ng de THC(molécule active du cannabis) par 100 ml (millilitre) de sang constitue infraction punissable



QUIZZ VRAI OU FAUX Tester vos connaissances



8. Le cannabis étant légalisé, j'ai le droit de fumer où je veux, quand je veux y compris au travail ?
2. Je peux acheter du cannabis à la SQDC et le vendre à un collègue au travail?
3. J'ai le droit de travailler même si j'ai consommé du cannabis ce matin juste avant d'entrer au travail dans mon auto. Ce n'est pas à l'employeur de me dire quoi faire, il s'agit de ma vie privée?
4. Je peux refuser de me soumettre à un test de dépistage si mon employeur me demande de passer un test surprise au travail? ?
5. J'ai le droit d'avoir du cannabis dans mon casier au travail ?
6. J'ai l'obligation de dénoncer mes collègues liftiers si je sais qu'ils consomment régulièrement le matin avant de se présenter au travail?

QUIZZ

Réponses avec nuances

9

Le cannabis étant légalisé, j'ai le droit de fumer où je veux, quand je veux y compris au travail ? **Faux**

2. Je peux acheter du cannabis à la SQDC et le vendre à un collègue au travail? **Faux**

3. J'ai le droit de travailler même si j'ai consommé du cannabis ce matin juste avant d'entrer au travail dans mon auto. Ce n'est pas à l'employeur de me dire quoi faire, il s'agit de ma vie privée? **Faux**

4. Je peux refuser de me soumettre à un test de dépistage si mon employeur me demande de passer un test surprise au travail? **Vrai**

5. J'ai le droit d'avoir du cannabis dans mon casier au travail ? **Vrai**

6. J'ai l'obligation de dénoncer mes collègues liftiers si je sais qu'ils consomment régulièrement le matin avant de se présenter au travail? **Vrai**

Les lois du travail et impacts sur les obligations de l'employeur

10 *Loi sur la santé et sécurité au travail et Code civil du Québec*

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur.

Charte des droits et libertés de la personne

Vie privée, Obligation d'accommodement

L'employeur doit respecter la vie privée. Il doit accommoder de façon raisonnable un employé aux prises avec un handicap, incluant la toxicomanie.

Loi sur le tabac

L'employeur a l'obligation de faire respecter la Loi sur le tabac et interdire à quiconque de fumer là où c'est interdit . Il est responsable de faire appliquer la loi sous peine d'amendes importantes.

Les signes

11

Employeur doit interdire le travail à un employé se présentant les facultés affaiblies surtout si poste à risque.

- Yeux rougis-Dilatation
- Difficultés à parler
- Paroles abondantes
- Ralentissement des gestes ou agitation
- Confusion, anxiété
- Augmentation confiance
- Appétit démesuré
- Hilarité-Rire
- Euphorie
- Désinhibition
- Fatigue
- Fuite du regard
- Perceptions différentes (couleurs-sons) *

Les effets

12

- Sensation de bien-être;
- Impression de calme et de relaxation;
- Impression d'être plus ouvert d'esprit, créatif et imaginatif;
- Distorsion du temps (le temps moins rapide, de l'espace, de l'image de soi);
- Fausse impression d'acquittement plus facile de tâche complexe;
- Ralentissement du temps de réaction;
- Diminution de l'attention et de la concentration;
- Diminution de la mémoire à court et à moyen terme;
- Diminution de la capacité de jugement;
- Somnolence, etc.*



Responsabilités de l'employeur

13

- Veiller à la santé et à la sécurité de tous les employés au travail, fournisseurs, clients;
- Remédier aux risques physiques et psychologiques notamment les situations liées aux facultés affaiblies par la prise de substances psychotropes de façon récréative ou thérapeutiques ou médicales;
- Accommoder de façon raisonnable un employé avec une prescription médicale cannabis ou de médicaments causant de la somnolence ou tout employé avec une dépendance;
- Évaluer les postes à risques, devoir de prévoyance et d'efficacité;
- Communiquer vos attentes à l'égard du cannabis sur les lieux de travail, (tolérance zéro -ouverture au dialogue sur les risques) par la rédaction d'une politique claire sur la consommation de drogues, tabac et d'alcool et sur les facultés affaiblies
- Former vos gestionnaires lesquels appliquent la politiques à tous les jours;
- Discuter, s'il y lieu avec les représentants des employés au sujet de la prévention des risques;
- Respecter et faire respecter les lois ou règlements qui régissent la gestion.
- S'assurer d'une communication efficace afin de combattre les préjugés des générations sinon risque de créer un climat malsain- **Conférence en pm harcèlement psychologique**

Responsabilités des employés

14

- Assurer sa santé et sa sécurité et celles des autres et travailler de façon sécuritaire, ce qui veut dire ne pas se présenter au travail avec facultés affaiblies
- Comprendre les conséquences que la consommation de substances (médicales/thérapeutiques ou non médicales) peut avoir sur leur sécurité et celle des autres;
- Signaler à l'employeur toute situation présentant un danger pour les employés ou toute autre personne sur les lieux de travail ou dénoncer tout comportement pouvant mettre à risque la santé et la sécurité de personnes y compris le public;
- Informer l'employeur si une condition médicale ou un traitement peut affaiblir ses facultés et avoir une incidence sur sa capacité à s'acquitter de ses tâches en toute sécurité;
- Respecter les politiques et directives de l'employeur concernant la santé et la sécurité pour sa santé mais aussi celle des autres;
- Respecter les conditions d'entente avec son employeur lors d'accommodement.

Rôle de tous et chacun

15

Précisez les rôles et responsabilités de chacun dans la politique :

- L'employeur;
- Les employés;
- Les supérieurs immédiats;
- Les ressources humaines, s'il y a lieu;
- Parfois le comptable, parfois l'administration;
- Le syndicat;
- Le comité santé et sécurité au travail;
- Fournisseur de service (faire connaitre votre politique à l'externe);
- Le sous-traitant.

Tests de dépistage

16

- Aucun instrument actuel fiable -décélérer le taux de concentration THC dans le sang;
- Dépistage via analyses de sang, d'haleine, d'urine ou de salive. Pas de données sur l'affaiblissement des facultés. THC peut rester présent dans le sang plusieurs heures, entre 8 heures à 7 jours dans le corps;
- Interdiction de test aléatoire à moins d'un contexte élevé de consommation au travail;
- Possibilité de tests ciblés si motifs raisonnables ou entente de la dernière chance;
- Demande de test si accident – politique
- Conséquences si test positif.....devoir d'autorité



En conclusion face à la légalisation du cannabis

17

- L'employeur conserve son droit de gérance (paramètres définis par la jurisprudence établie);
- Mise en place d'une politique relative à l'usage des drogues ou autres substances psychotropes qui s'harmonise à votre culture et vos façons de faire ;
- Possibilité de la jumeler à celle déjà existante du tabac et de l'alcool, actualiser pour la rendre conforme et cohérente avec les lois en vigueur et les modifications;
- Politique doit être claire et non équivoque quand à vos objectifs et attentes;
- Risque de contestations possibles et d'invalidation de votre politique si déraisonnable c-à-d si vos règles vont trop loin;

Faciliter le respect de votre politique

18

- Diffusion claire, compréhension et explications à vos employés d'où la recommandation de sensibilisation et de formation aux employés de façon la plus objective possible;*
- Application constante et uniforme de votre politique au quotidien d'où la formation aux cadres afin qu'ils connaissent et assument leur rôle et la compréhension de la situation; *
- Penser à des services de références pour aider vos employés/vérifier avec CLSC ou si votre assureur a des références à vous fournir.

Merci de votre attention

**Bonne gestion de vos
ressources à la suite de la
légalisation du cannabis**



FRANCE DELISLE, CRHA 514-894-2415

Tous droits réservés- Équation RH France Delisle

**ÉQUATION
RH**

Bibliographie

20

Documents consultés

- Conférence F Delisle CHRA, ÉQUATION RH Et
Me Frédéric Desmarais, avocat NORTON ROSEN FULBRIGHT
- Guide des CRHA sur la légalisation du cannabis
- Loi sur le tabac et le cannabis consommation
<https://encadrementcannabis.gouv.qc.ca/loi/loi-encadrant-le-cannabis/>
<https://www.canada.ca/fr/services/police/servicespolice/securite-communautaire-police/conduite-facultes-affaiblies/conduite-facultes-affaiblies-drogue.html>
<https://www.canada.ca/fr/services/sante/campagnes/cannabis/effets-sante.html> <http://www.ccdus.ca/Fra/Pages/default.aspx>
<https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/connaitre-les-drogues-et-leurs-effets/liste-des-drogues-et-de-leurs-effets/cannabis/>
- Accommodement raisonnable
http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/accommodement_obligation.aspx
Loi : <https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/rlcfa-sidl/qc-qa.html>