

### CANNABIS RÉCRÉATIF ET MILIEU DE TRAVAIL :

# Des clés pour comprendre et agir

La légalisation de la « marijuana récréative », entrée en vigueur en octobre 2018, n'est pas sans conséquence sur la responsabilité des employeurs et des employés. Pourquoi s'en préoccuper? Quelles sont les obligations de chacun? Comment s'outiller pour affronter les situations qui se présenteront? Voici l'essentiel pour prévenir.

Le Canada a mis en place les premières dispositions légalisant l'accès à la marijuana à des fins médicales en 2001. Pour contrer le marché noir de la production et de la distribution, il a décidé de légaliser la production et la vente du cannabis pour usage récréatif. Le plant de cannabis peut prendre plusieurs formes : marijuana (fleurs séchées du plant de cannabis), haschich, huile de haschich et extrait de THC. Le cannabidiol (CBD), en faible quantité, serait responsable des effets thérapeutiques du cannabis (propriétés anti-inflammatoires, anti-nausées, diminution de l'anxiété, etc.), alors que le tétrahydrocannabinol (THC) procurerait des effets psychoactifs, dont un affaiblissement des capacités cognitives et psychomotrices.

Tout comme l'alcool, le cannabis n'a pas sa place en milieu de travail. Cependant, ce qui le différencie du premier est que, selon le mode de consommation et la concentration en THC, celui-ci

peut demeurer dans le sang et avoir des effets de plus longue durée, variant d'une personne à l'autre. Quarante pour cent des Canadiens ont déclaré avoir consommé de la marijuana au moins une fois dans leur vie.

#### Pourquoi s'y intéresser ou s'en inquiéter?

Il existe au moins trois bonnes raisons de s'intéresser à la question. Premièrement, la consommation de THC peut avoir des effets et présenter des risques (voir tableau 1).

Ainsi, le sujet des facultés affaiblies en milieu de travail n'est pas nouveau, puisqu'outre le cannabis, d'autres causes sont possibles, que l'on pense à l'alcool, aux médicaments sur ou sans ordonnance, aux drogues illicites, ou simplement à la fatigue, au stress et à certains problèmes de santé. Que ce soit par consommation de cannabis ou non, les facultés affaiblies sont inacceptables au travail pour de bonnes raisons.

Deuxièmement, si certains croient qu'il n'y aura pas vraiment d'effet d'entraînement sur la consommation, ce n'est pas l'expérience vécue par les états de Washington et du Colorado (É.-U.), où le cannabis a été légalisé au cours des dernières années. En effet, ceux-ci ont vu son usage croître respectivement de 20 % et 23 % entre 2012 et 2013. Il y a lieu de penser qu'un tel phénomène puisse se produire ici avec diverses incidences prévisibles, y compris sur les entreprises.

Enfin, la consommation de cannabis pourrait avoir un impact sur les entreprises en ce qui concerne la sécurité, la santé physique et mentale et la productivité. Certaines études évaluent une diminution de la productivité et hausse de l'absentéisme, allant jusqu'à 30 %<sup>1</sup>. Selon un sondage mené en juin 2018 auprès des membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines



**TABEAU 1 – EFFETS POSSIBLES DE LA CONSOMMATION DE CANNABIS**

Incapacité de se concentrer, de penser clairement et de prendre des décisions.

Étourdissements, somnolence, désorganisation et confusion.

Temps de réaction plus long et problèmes de coordination.

Comportements de confrontation, agressivité et désintérêt.

Source : CCHST.ca

agréés, 75 % se sont dits préoccupés d'un point de vue professionnel et 85 % estiment que la légalisation aura des impacts sur leur milieu de travail. Parmi ces répondants, 4 % considéraient que l'usage de drogues était très problématique et 35 % croyaient qu'il était un peu problématique. Et vous?

**Rôle et obligations de l'employeur et des employés**

Face au cannabis, un employeur a l'obligation de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur<sup>2</sup> », comme le prévoit la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, mais également d'autres exigences issues du *Code civil et de la Charte des droits et libertés* de la personne. Il en découle plusieurs enjeux et actions requis pour l'employeur (voir le tableau 2). En général, « tout employeur conserve les droits de gérance lui permettant de mettre en place une politique prohibant la possession ou la consommation de drogues sur les lieux de travail<sup>3</sup> ».

TABLEAU 2 – ENJEUX ET OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS
Prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité des employés.
Offrir un environnement de travail sain et sécuritaire.
Informar les employés des risques reliés à la consommation du cannabis et des effets résiduels lorsqu'ils sont au travail.
Accommoder raisonnablement les employés aux prises avec des problèmes de consommation de drogues.
Tenir compte des enjeux de vie privée lorsqu'il est question de tests de dépistage.

Source : Langlois, Avocats et CRHA, 2017

**Bonnes pratiques de gestion**

Puisque la grande majorité des postes en agriculture nécessite d'être en pleine possession de ses facultés physiques et mentales, nous vous proposons quatre actions à considérer dès maintenant afin de minimiser les risques.

**Mettre à jour ou adopter une politique claire de tolérance zéro** face aux facultés affaiblies et à l'inaptitude au travail permet de bien définir les risques et de sensibiliser les employés. Elle doit être adaptée à la réalité de votre entreprise. Les entreprises agricoles tardent à disposer d'outils de gestion des ressources humaines. Voilà une opportunité d'aller de l'avant. Si une situation de consommation avait un impact dans l'entreprise, le fait de disposer de règles et d'engagements clairs des employés facilitera les actions à poser.

**Communiquer la politique aux salariés** est tout aussi important. Le risque plus élevé d'occurrences de facultés affaiblies doit être connu. C'est un bon moyen de communiquer les comportements acceptés et les conséquences de son non-respect. Ainsi, une démarche de formation et de sensibilisation des superviseurs et des employés est souhaitable. Faire signer par chaque salarié un formulaire indiquant qu'il a pris connaissance de la politique et s'engage à la respecter figure parmi les bonnes pratiques de gestion.

**Être vigilant pour détecter les comportements** de consommation de drogue. Il peut être difficile de détecter les signes indiquant qu'une personne est sous l'emprise du cannabis, car ceux-ci peuvent varier selon des facteurs comme l'habitude de consommation et la concentration en THC du produit inhalé ou ingéré (voir tableau 3). Contrairement à l'alcool, le dépistage du cannabis est très difficile à réaliser pour confirmer avec certitude si la présence d'une substance représente un risque réel pour l'individu testé. Les tests de dépistage sont limités à certaines circonstances. Si un employé consommait un joint, des experts recommandent une période de 24 heures pour travailler dans un poste à risque<sup>4</sup>.

TABLEAU 3 – SIGNES ET EFFETS DE L'INFLUENCE DU CANNABIS (SELON LA PLUPART DES ÉTUDES)
<b>Signes</b> : yeux rougis, logorrhée (flot de paroles), appétit démesuré, hilarité, euphorie, désinhibition.
<b>Effets physiques et psychologiques</b> se manifestant de façon variable : problème de coordination, ralentissement des réflexes, baisse de vigilance, altération de la mémoire, et dans les cas les plus graves, désorientation, confusion, épisodes d'anxiété, paranoïa, hallucinations.

Source : CRHA, 2017

**Accommoder les employés dans des conditions particulières est une autre responsabilité qui incombe à l'employeur.** D'une part, la dépendance aux drogues pourrait constituer un « handicap pour un travailleur », situation qui ouvre la porte à la protection d'une personne contre un facteur de discrimination prévu par la Charte et à la mise en place de mesures de soutien. D'autre part, l'accommodement de travailleurs disposant d'une prescription de cannabis à des fins médicales peut être requis. La dernière année a connu une hausse importante du nombre de patients utilisant le cannabis à des fins médicales. Dans tous ces cas, il y a lieu de s'informer davantage concernant les exigences et les limites des obligations de l'employeur.