



PROJET
CANNABIS

INFORMATION - SENSIBILISATION - PRÉVENTION-INTERVENTION

Le cannabis en milieu de travail

substance, lois et responsabilités

Guide à l'intention
des employé-e-s

LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

Ce que dit la loi canadienne en matière de possession et de consommation

Bien que la loi fédérale stipule qu'il est possible de posséder et de consommer du cannabis dès 18 ans au Canada, au Québec, ce n'est possible qu'à partir de 21 ans.

À partir de 21 ans, il est donc possible de consommer, d'acheter et de posséder du cannabis. Il est possible d'avoir jusqu'à 30 grammes de cannabis séché ou 150 grammes de cannabis frais.

Au Québec, seule la Société québécoise du cannabis (SQDC) est autorisée à vendre du cannabis. Acheter du cannabis sur le marché noir et en consommer est donc toujours illégal.

Au Québec, il est possible de consommer du cannabis dans les lieux privés tels qu'une maison, un appartement, une résidence étudiante ou une chambre, à moins que le bail ne l'interdise. Par contre, c'est interdit dans tous les lieux publics, terrains publics, parcs, lieux de travail, etc. ainsi que dans les endroits où s'exerce une activité commerciale, quelle qu'en soit la nature.

Il est interdit d'être sous l'influence du cannabis lors de la conduite. Contrairement à l'alcool, c'est tolérance zéro pour le cannabis, peu importe l'âge. De plus, la conduite avec les facultés affaiblies par le cannabis est interdite pour tout type de véhicule; voiture, camion, véhicule hors route (VTT, motocross, motoneige, etc.) ou vélo.

Ce que dit la loi en matière de consommation sur les lieux de travail

Il est interdit de fumer du cannabis dans tous les lieux publics suivants (sauf si ces locaux sont situés à l'intérieur d'une résidence privée):

- établissement de santé ou de services sociaux, services d'une ressource intermédiaire
- résidences privées où sont fournis des services de garde en milieu familial (durant les heures d'ouverture de la garderie)
- centre communautaire, de loisir ou de sport
- locaux de club, association, organismes communautaires
- maisons de soins palliatifs, de soins de longue durée, d'hébergement temporaire ou de cure
- établissements d'hébergement touristique et les bâtiments d'une pourvoirie
- restaurants, cafés, cafétérias, bars, etc.
- Casinos, salles de bingo et autres salles de jeux de hasard;
- milieux de travail, à l'exception de ceux situés dans une résidence privée;
- moyens de transport collectif et les autres moyens de transport utilisés dans le cadre d'un travail
- tous autres lieux fermés qui accueillent le public.

Également, il est interdit de fumer du cannabis dans tous les lieux suivants:

- tentes, chapiteaux et autres installations semblables qui accueillent le public;
- terrasses et autres aires extérieures d'une activité commerciale
- terrains et lieux publics extérieurs

LE CANNABIS

Combien de temps durent les effets du cannabis?

Dépendant du mode de consommation, les effets du cannabis peuvent plus ou moins s'étirer dans le temps. Il est donc important, si vous décidez de consommer avant le travail, de laisser suffisamment de temps passer afin que les effets du cannabis puissent s'estomper.

	Inhalé	Ingéré
Apparition des premiers effets	90 secondes à 5 minutes	30 à 90 minutes
Effets maximums	après 15 à 30 minutes	après 2 à 3 heures
Durée des effets	2 à 3 heures	4 à 12 heures

Effets sur le cerveau et la santé

Les effets sur le cerveau et la santé

Le cannabis peut causer de nombreux effets à court et à long terme qui peuvent interférer sur votre travail. Voici ceux qui peuvent avoir une incidence sur votre concentration, votre capacité d'apprentissage et l'exécution des tâches.

Effets psychologiques à court terme

- perceptions altérées
- Altération de la mémoire à court terme
- moins grande capacité à résoudre des problèmes
- diminution de l'attention
- perception du temps différente
- faible coordination
- Pensée fragmentée
- Anxiété, peur ou panique
- Confusion, délires ou paranoïa

Effets psychologiques à long terme

- manque de motivation généralisé
- paresse
- perte d'intérêt généralisé

Effets à court terme sur la santé

- Confusion
- Fatigue
- Modification subtile de la mémoire et de la capacité d'attention et de concentration
- Anxiété, peur ou panique
- Crises psychotiques : paranoïa, délires, hallucinations
- Trouble de l'humeur
- Effets à long terme sur la santé
- Dommages à la mémoire, à la concentration et à l'intelligence
- Dépendance psychologique
- Accoutumance et tolérance

Puisque le cannabis a des effets non négligeables sur la mémoire, l'attention et le jugement, il est logique que la consommation de cannabis au travail ait un impact sur l'efficacité.

CANNABIS AU TRAVAIL

Les impacts

La consommation de substances au travail pourrait avoir de nombreux impacts sur votre rendement et sur les dynamiques de travail. Il s'agit également d'un facteur important de problématiques associées à l'assiduité, à la productivité et à la motivation.

Cela pourrait, entre autre:

- détériorer les relations entre les autres membres de votre équipe ainsi que le climat de travail.
- affecter votre santé et votre sécurité ainsi que celle de vos collègues
- provoquer une baisse de motivation au travail
- provoquer davantage d'absentéisme
- Baisser votre concentration et votre productivité au travail
- créer des problèmes de santé psychologique
- vous mettre à risque de davantage d'accidents de travail

Vos responsabilités en tant qu'employé-e-s

Voyons maintenant ce que la consommation de cannabis peut impliquer dans un milieu de travail. Quelles sont vos responsabilités en tant qu'employé-e ainsi que celle de votre employeur-e par rapport à la consommation de substance et plus particulièrement de cannabis.

Votre responsabilité d'employé-e est de fournir la prestation de travail auquel votre employeur-e est en droit de s'attendre. Il s'agit donc, de faire le travail demandé, tout simplement. Par contre, cela implique aussi que la vous devez faire votre travail avec prudence, de façon à assurer la sécurité de tous et toutes.

Dans cette optique, il est important de comprendre les conséquences que la consommation de substances (qu'elles soient thérapeutiques ou récréatives) peut avoir sur la sécurité et celle des autres et de suivre les directives de sécurité en vigueur sur votre lieu de travail.

Dans la même logique, il est de votre responsabilité d'informer votre employeur-e si "une condition médicale ou un traitement" peut affaiblir vos facultés ou votre vigilance. Il est également de votre responsabilité de signaler à votre employeur toutes circonstances présentant un risque pour les autres employés ou toute autre personne sur les lieux de travail. Cela signifie que si vous, ou un-e autre employé-e se rend compte qu'une autre personne a les facultés affaiblies, vous êtes dans l'obligation de le dire à l'employeur-e.

L'employé-e doit également respecter la politique de l'entreprise quant à l'usage et à la possession de drogues ou d'alcool.

Responsabilité de l'entreprise/de l'employeur-e

Les responsabilités de votre employeur-e sont de veiller à la santé et à la sécurité de tous ses employé-e-s sur le lieu de travail. Cela peut donc vouloir dire d'interdire l'accès à une tâche ou à un lieu à un-e employé si cette personne a les facultés affaiblies.

L'employeur-e doit également:

- remédier aux risques physiques et psychologiques propres à leur milieu de travail, notamment les situations liées aux facultés affaiblies;
- travailler avec les représentants des employés pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer un programme de prévention des risques afin de surveiller et de prévenir ces risques;
- inclure des politiques sur la consommation de drogues et d'alcool et sur les facultés affaiblies dans leur programme de prévention des risques lorsque la consommation de cannabis ou d'autres substances pouvant affaiblir les facultés présente un danger." Cela signifie donc qu'un-e employeur doit encadrer l'usage du cannabis voir l'interdire complètement par le biais d'une politique encadrant la consommation de drogue et d'alcool.

Politique encadrant la consommation de drogue et d'alcool

- L'adoption d'une politique à l'égard de la consommation d'alcool, de drogues est un devoir qui incombe à votre l'employeur-e dans l'optique où la consommation de certain-e-s employé-e-s pourrait mettre en péril la sécurité de toutes et tous.

-

- **Qu'est-ce qu'une politique encadrant la consommation de drogue et d'alcool doit inclure?**

-

- Normalement, la politique concernant la prise de substance de l'entreprise pour laquelle vous travailler doit comprendre:

-

la vision et la position de l'entreprise face aux diverses substances

la tolérance ou l'interdiction pour les diverses substances

1. si il y a tolérance: les limites incluant le seuil maximal de possession et de consommation

2. la distinction entre cannabis thérapeutique et récréatif

3. les sanctions

4.

Il est également important que la politique couvre tous les modes de consommation.

Bien sûr les employé-es et employeur-es ont des responsabilités mais vous avez aussi des droits. Quels sont-ils?

En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est interdit pour les employeur-e-s de discriminer une personne à cause d'une dépendance. Votre employeur a le devoir de prendre des mesures d'adaptation, à moins que cela ne constitue une contrainte excessive, "pour un employé ayant déclaré avoir une maladie, une blessure ou une incapacité, ce qui comprend la dépendance aux substances et les autorisations d'un médecin permettant la consommation de cannabis à des fins médicales."

Une **dépendance, c'est quoi?**

Une dépendance en peu de mot, c'est le fait de ne plus pouvoir arrêter un comportement (jouer à des jeux vidéos ou ou visiter les réseaux sociaux) ou un usage de quelque chose (drogue, café, cigarette), même si cela pose problème. Il faut savoir qu'une dépendance peut être à la fois physique et psychologique.

Dépendance au cannabis

Nous pouvons considérer qu'une personne est dépendante au cannabis lorsqu'elle consomme de grande quantité sur une longue période (12 mois ou plus), lorsqu'elle a une incapacité à réduire ou limiter sa consommation, lorsqu'elle a une incapacité à s'acquitter de ses responsabilités et encore, lorsqu'elle renonce à ses activités personnelles et professionnelles afin de consommer.

En ce qui touche la dépendance au cannabis, il faut savoir qu'il s'agit davantage d'une dépendance psychologique. De façon théorique, la dépendance psychologique est le fait qu'une personne doit consommer davantage une substance afin de se sentir bien dans sa peau, se détendre, se stimuler, se calmer ou se sentir capable de surmonter les défis de la vie quotidienne.

Nous pouvons donc comprendre qu'une personne ne devient pas dépendante en consommant un joint de temps en temps, mais cela peut arriver lorsque la personne consomme régulièrement du cannabis et que sa consommation se prolonge dans le temps.

**Des questions en lien avec le cannabis?
Besoin de soutien individuel?**

C'est confidentiel et gratuit!

projet.cannabis@gmail.com

450-888-2596



INFORMATION - SENSIBILISATION - PRÉVENTION-INTERVENTION