



INFORMATION - SENSIBILISATION - PRÉVENTION-INTERVENTION

# Le cannabis en milieu de travail

substance, lois et responsabilités

Guide à l'intention  
des employeur-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

## Articles de loi applicables à la consommation du cannabis sur les lieux de travail

Voici les articles de loi de la Loi encadrant le cannabis (chapitre C-5.3), qui s'applique à la consommation de cannabis en milieu de travail.

### Article 12

Sous réserve des articles 13 à 15, il est interdit de fumer du cannabis dans tous les lieux fermés suivants:

1° les installations maintenues par un établissement de santé ou de services sociaux visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) ainsi que les locaux où sont offerts les services d'une ressource intermédiaire visée par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), sauf si ces locaux sont situés à l'intérieur d'une résidence privée;

2° (paragraphe abrogé);

3° les résidences privées où sont fournis des services de garde en milieu familial, qu'ils soient fournis par des personnes reconnues ou non à titre de responsables de tels services en vertu de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1), aux heures où ces personnes y reçoivent des enfants;

4° ceux où se déroulent des activités sportives ou de loisirs, judiciaires, culturels ou artistiques, des colloques ou des congrès ou autres activités semblables;

5° ceux où se déroulent des activités communautaires ou de loisirs destinés aux personnes âgées de moins de 21 ans, sauf si ces activités se déroulent à l'intérieur d'une résidence privée;

6° ceux où se déroulent des activités où seules des personnes invitées ou autorisées expressément ou implicitement par l'hôte peuvent être présentes, qu'un droit d'entrée soit exigé ou non et quel que soit le but de l'activité, sauf si ces activités se déroulent à l'intérieur d'une résidence privée;

7° ceux utilisés par une personne morale sans but lucratif ou par une association, un cercle ou un club, constitué ou non en personne morale, et auxquels seuls les membres et leurs invités ont accès, sauf si ces lieux sont situés à l'intérieur d'une résidence privée;

(...)

10° les maisons de soins palliatifs et les lieux où l'on offre des services de prévention, d'aide et de soutien aux personnes en détresse ou démunies, y compris des services d'hébergement temporaire, sauf si ces services sont offerts dans une résidence privée;

11° les établissements d'hébergement touristique visés par la Loi sur les établissements d'hébergement touristique (chapitre E-14.2) et les bâtiments d'une pourvoirie au sens de la Loi sur la conservation et la mise en valeur de la faune (chapitre C-61.1) et de la Loi sur les droits de chasse et de pêche dans les territoires de la Baie-James et du Nouveau-Québec (chapitre D-13.1);

- 12° ceux qui sont aménagés pour offrir habituellement au public, moyennant rémunération, des repas pour consommation sur place;
- 13° les établissements où est exploité un permis de bar au sens de la Loi sur les permis d'alcool (chapitre P-9.1);
- 14° les casinos, les salles de bingo et les autres salles de jeux de hasard;
- 15° les milieux de travail, à l'exception de ceux situés dans une résidence privée;
- 16° les moyens de transport collectif et les autres moyens de transport utilisés dans le cadre d'un travail ;
- 17° tous les autres lieux fermés qui accueillent le public.

Quiconque contrevient aux dispositions du premier alinéa commet une infraction et est passible d'une amende de 500 \$ à 1 500 \$. De plus, quiconque fume dans un lieu fermé visé au premier alinéa de l'article 8 ou par un règlement pris en application du deuxième alinéa de cet article commet une infraction et est passible d'une amende de 750 \$ à 2 250 \$. En cas de récidive, ces montants sont portés au double. (...) 2018, c. 19, a. 19; 2019, c. 21, a. 5.

### **Article 13**

Il est interdit de fumer du cannabis dans tous les lieux suivants:

(...)

3° les tentes, chapiteaux et autres installations semblables montés de façon temporaire ou permanente et qui accueillent le public;

4° les terrasses et les autres aires extérieures exploitées dans le cadre d'une activité commerciale et qui sont aménagées pour y permettre le repos, la détente ou la consommation de produits;

5° les terrains sur lesquels sont situés des lieux fermés assujettis à l'interdiction de fumer prévue au premier alinéa de l'article 12, à l'exception des terrains des immeubles d'habitation comportant uniquement deux logements ou plus ou une résidence privée pour aînés visés respectivement aux paragraphes 8° et 9° de cet alinéa;

Lorsqu'un immeuble comporte à la fois une résidence privée et un lieu fermé assujetti à l'interdiction de fumer prévue au premier alinéa de l'article 12, l'interdiction ne s'applique pas à toute partie du terrain de l'immeuble réservée à l'usage exclusif des personnes qui habitent dans cette résidence.

Quiconque contrevient aux dispositions du premier alinéa commet une infraction et est passible d'une amende de 500 \$ à 1 500 \$. De plus, quiconque fume sur les terrains d'un lieu fermé visé au premier alinéa de l'article 8 ou dans un autre lieu extérieur visé par un règlement pris en vertu du deuxième alinéa de cet article commet une infraction et est passible d'une amende de 750 \$ à 2 250 \$. En cas de récidive, ces montants sont portés au double.(...)

#### **SECTION IV - OBLIGATIONS DE L'EXPLOITANT D'UN LIEU, 2018, c. 19, a. 19.**

17. L'exploitant d'un lieu visé au présent chapitre doit indiquer au moyen d'affiches installées à la vue des personnes qui fréquentent ce lieu les endroits où il est interdit de fumer. Il est interdit d'enlever ou d'altérer de telles affiches. Le gouvernement peut, par règlement, déterminer des normes applicables à ces affiches. L'exploitant qui contrevient aux dispositions du premier ou du deuxième alinéa ou à celles d'un règlement pris en application du troisième alinéa commet une infraction et est passible d'une amende de 500 \$ à 12 500 \$. En cas de récidive, ces montants sont portés au double.

2018, c. 19, a. 19; 2019, c. 21, a. 9.

18. L'exploitant d'un lieu visé au présent chapitre ne doit pas tolérer qu'une personne fume du cannabis dans un endroit où il est interdit de le faire. L'exploitant qui contrevient aux dispositions du premier alinéa commet une infraction et est passible d'une amende de 500 \$ à 12 500 \$. En cas de récidive, ces montants sont portés au double.

Dans une poursuite pénale intentée pour une telle contravention, la preuve qu'une personne a fumé dans un endroit où il est interdit de le faire suffit à établir que l'exploitant a toléré qu'une personne fume dans cet endroit, à moins qu'il n'établisse qu'il a fait preuve de diligence raisonnable en prenant les précautions nécessaires afin de prévenir la perpétration de l'infraction.

2018, c. 19, a. 19; 2019, c. 21, a. 9.

## 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 un-e employé-e décide de consommer que celui-ci laisse les effets du cannabis s'estomper avant d'entrer au travail.

	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

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

#### Effets psychologiques à court terme:

- perceptions altérés
- 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 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 par des travailleur/euse-s de l'entreprise pourrait avoir de nombreux impacts sur le rendement et les dynamiques de travail. C'est également un facteur important de problématiques associées à l'assiduité et à la productivité.

Cela pourrait, entre autres:

- détériorer les relations entre les membres du personnel ainsi que le climat de travail.
- affecter la santé et la sécurité des travailleur/euse-s
- affecter le capital humain de l'entreprise par la perte d'expertise et de contacts
- provoquer davantage d'absentéisme et de roulement de personnel
- Baisser la productivité (rendement inférieur jusqu'à 30 %) et/ou la qualité des produits
- atteindre l'image corporative de l'entreprise
- créer des problèmes de santé psychologique chez les travailleur/euse-s
- deux à trois fois plus de risques d'accidents de travail
- trois fois plus de réclamations d'indemnité de maladie que la moyenne

De plus, les gens qui consomment, et ce peu importe la fréquence, sont plus à même de quitter leurs responsabilités.

## **La responsabilité des employé-e-s**

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

La responsabilité d'un-e employé-e est de fournir la prestation de travail auquel l'employeur-e est en droit de s'attendre. Il s'agit donc, pour l'employé-e de faire le travail demandé, tout simplement. Par contre, cela implique aussi que la personne salariée se doit faire son travail avec prudence, de façon à assurer la sécurité de tous et toutes.

Dans cette optique, il est important que l'employé-e comprenne les conséquences que la consommation de substances (qu'elles soient médicales et thérapeutiques ou non médicales) peut avoir sur sa sécurité et celle des autres et que la personne suive les directives de sécurité en vigueur sur le lieu de travail.

Dans cette logique, il est de la responsabilité de l'employé-e d'informer son employeur si "une condition médicale ou un traitement" peut affaiblir ses facultés ou sa vigilance.

Il est également de la responsabilité de l'employé-e de signaler à l'employeur toutes circonstances présentant un risque pour les employés ou toute autre personne sur les lieux de travail. Cela signifie que si un-e employé-e se rend compte qu'une autre personne a les facultés affaiblies, celui ou celle-ci est 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 l'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 employé si celui-ci 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 l'employeur dans l'optique où la consommation de certain-e-s employé-e-s pourrait mettre en péril la sécurité de toutes et tous. Par ailleurs, "en matière de santé et sécurité au travail, pour présenter une défense à une plainte pénale ou des accusations criminelles, l'existence et l'application d'une telle politique sont essentielles."

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

Une politique d'entreprise concernant la prise de substance doit comprendre:

- la vision et la position de l'entreprise face aux diverses substances
- la tolérance ou l'interdiction pour les diverses substances
- s'il y a tolérance: les limites, incluant le seuil maximal de possession et de consommation
- la distinction entre cannabis thérapeutique et récréatif
- les moyens d'application et les façons de déployer la politique
- les sanctions et les gradations

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

Pour de plus amples informations, l'Ordre des conseillers en ressources humaines a produit un document nommé " Comment s'adapter à la légalisation du cannabis".

Celui-ci est disponible en ligne à l'adresse suivante: <https://ordrecrha.org/ressources/dossiers-speciaux/cannabis/comment-sadapter-legalisation-du-cannabis-milieux-travail>. Une version papier a également été intégrée à votre trousse.

Une formation en ligne, d'une 1h15, sur le même sujet est également disponible : <https://ordrecrha.org/Services/Formations/formation/C/legacannabis>.

### **Droits des employé-e-s**

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.

"Les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, à moins qu'elles ne constituent 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."

Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter le guide de la Commission canadienne des droits de la personne, inclus dans votre trousse. Il est également possible de le trouver en ligne au: <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/facultes-affaiblies-au-travail-un-guide-sur-les-mesures-dadaptation-pour-la-dependance-aux>.

## 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 vidéo 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 grandes quantités 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.

**Besoin de plus amples informations?**

**[projet.cannabis@gmail.com](mailto:projet.cannabis@gmail.com)**

**450-888-2596**



INFORMATION - SENSIBILISATION - PRÉVENTION-INTERVENTION