

# Cannabis au travail : toujours interdit !

---

Depuis le 17 octobre 2018, il est légal de posséder, de cultiver et de consommer du cannabis, à certaines conditions et en respectant certaines quantités.

Au Québec, seule la Société québécoise du cannabis (SQDC), une filiale de la Société des alcools du Québec, sera autorisée à vendre du cannabis.

Le fait que cette substance soit désormais considérée légale au Canada et au Québec suscite dans la population certaines appréhensions.

D'emblée, soulignons que la légalité de la substance et l'absence de sanctions criminelles associées à sa possession et sa consommation ne viennent pas fondamentalement changer les règles applicables au milieu de travail.

Comme employeur, non seulement vous avez le pouvoir d'intervenir en vertu de votre droit de gérance, mais vous en avez également le devoir.

## **POUR DES RAISONS ÉVIDENTES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ, LA CONSOMMATION DE DROGUES ÉTAIT, EST, ET RESTERA INTERDITE SUR UN CHANTIER DE CONSTRUCTION !**

À la fois les employeurs et les travailleurs ont des obligations à cet égard. Celles-ci ont d'ailleurs été précisées pour tenir compte de la nouvelle réalité.

La législation en matière de santé et de sécurité du travail est claire : sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux.

Ainsi, il est interdit au **travailleur** d'exécuter son travail lorsqu'il est dans un tel état.

L'**employeur** doit quant à lui veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail dans ces circonstances.

### **ATTENTION: Les tests de dépistage ne sont pas la solution pour la prévention**

Procéder à un test de dépistage pour vérifier l'usage d'alcool et de drogues par les salariés constitue une atteinte grave à la vie privée, même si l'emploi est considéré à risque ou que le lieu de travail est dangereux.

Pour faire un dépistage à l'égard d'un travailleur, vous devez avoir des motifs raisonnables, tels que des signes objectifs d'intoxication, des problèmes de rendement, des retards fréquents et non justifiés, un incident ou un accident important survenu sur les lieux de travail ou démontrer un risque accru, tel qu'un problème généralisé de consommation chez les salariés.

### **Formez vos gestionnaires à repérer les signes d'un état altéré**

Les gestionnaires, ainsi que toute personne qui supervise l'exécution d'un travail, doivent être formés afin de détecter et reconnaître les signes de facultés affaiblies par la drogue, l'alcool ou les médicaments.

Compte tenu des effets perturbateurs que ceux-ci peuvent avoir au niveau du système nerveux central, tel que la difficulté à se concentrer et à rester attentif, une moins bonne perception de l'environnement, l'augmentation du temps de réaction et le risque de ne pas pouvoir faire face à l'imprévu, vous devez être vigilants pour éviter qu'un de vos employés ne travaille dans un tel état.

Voici quelques-uns des signes auxquels vous devez porter attention :

- Le comportement inhabituel ou anormal de l'employé
- l'odeur d'alcool ou de drogues
- les troubles d'élocution
- la confusion
- le manque de coordination
- la perte de réflexes
- la difficulté à marcher
- la répétition d'erreurs.

En présence de certains de ces signes chez un employé, vous pourriez avoir des motifs raisonnables de croire que celui-ci est inapte au travail parce qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou parce qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.

#### **Intervenez immédiatement**

Le comportement d'un employé vous permet de croire qu'il a consommé?

***Il est alors recommandé de refuser à cet employé l'accès au lieu de travail ou de le retirer immédiatement de son poste de travail et de le renvoyer chez lui, en prenant les moyens raisonnables pour s'assurer que le retour à la maison soit fait de façon sécuritaire.***

De plus, vous pourriez sanctionner le comportement de l'employé en lui imposant une mesure disciplinaire, laquelle doit être appropriée aux circonstances particulières et tenir compte notamment de la protection du public, de la gravité du manquement, des caractéristiques de l'employé, de la présence d'antécédents, de l'exemplarité, du principe de la gradation des sanctions, etc.

En ce qui concerne l'employé qui souffre d'un problème de dépendance, vous pouvez le référer au programme CONSTRUIRE en santé (1 800 807-2433).

#### **Adoptez une politique**

Profitez de l'occasion qu'offrent les changements législatifs pour adopter une politique ou réviser celle que vous avez déjà et en faire le rappel auprès de vos employés. Faites-la signer par chacun de vos employés, actuels et futurs.

Mais surtout, appliquez-la et faites-en le suivi. En effet, la diligence raisonnable c'est plus qu'adopter des politiques : c'est s'assurer qu'elles sont connues, comprises et appliquées!

**La CMEQ met à votre disposition une politique concernant l'alcool et les drogues.**

Vous la retrouverez sur le site Internet de la CMEQ à l'adresse [www.cmeq.org](http://www.cmeq.org)