Aptitude au travail et facultés affaiblies

Le cannabis au travail

L'affaiblissement des facultés (ou l'inaptitude au travail) attribuable au cannabis peut avoir de graves conséquences dans tout milieu, non seulement pour le travailleur touché, mais aussi pour ses collègues, son superviseur et l'employeur.

Le cannabis est un générique désignant divers produits (feuilles séchées, huiles, haschich, concentrés, etc.) fabriqués à partir de résines, de feuilles et de fleurs de plantes de cannabis.

Le cannabis est utilisé à des fins médicales, récréatives et industrielles. Il peut être introduit dans l'organisme de nombreuses manières, entre autres par :

- l'inhalation de fumée (cannabis pur ou mélangé avec du tabac) ou la vaporisation;
- l'ingestion (sous forme de comprimé ou avec d'autres produits comestibles);
- l'absorption par voie cutanée (timbres, crèmes ou baumes).

Que doivent savoir les employeurs?

Les employeurs ont à composer avec divers types de déficience au travail, sans se concentrer uniquement sur le cannabis. Réduire l'impact de l'affaiblissement des facultés par le cannabis est comparable à diminuer les effets d'autres types de déficience (fatigue, stress, maladie, alcool, drogues illicites, médicaments d'ordonnance et en vente libre).

Une politique sur les facultés affaiblies couvrant plusieurs causes de déficience doit inclure le cannabis et exiger des employés, des visiteurs et des entrepreneurs qu'ils arrivent aptes au travail.

Politiques et tests de dépistage

Les employeurs ont depuis toujours la responsabilité de veiller à ce que les travailleurs puissent s'acquitter de leurs tâches de manière sécuritaire. La légalisation du cannabis récréatif ne change rien à cette responsabilité.

Une politique sur les facultés affaiblies doit inclure :

- des attentes claires quant à l'obligation des travailleurs de s'acquitter de leurs tâches en y étant aptes;
- une formation pour les superviseurs et les travailleurs sur leur devoir de reconnaître un travailleur ayant les facultés affaiblies et de réagir à la situation.

Chaque milieu de travail peut opter pour des exigences particulières à inclure dans une politique – par exemple, comment, quand, où et pourquoi le cannabis récréatif peut être présent au travail.

Un exemple de politique sur les facultés affaiblies est fourni dans la fiche d'information préparée sur le sujet.

Les employeurs devraient obtenir un avis juridique avant d'introduire des tests de dépistage en milieu de travail.

Lois et règlements sur la sécurité des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut

Règlement sur la santé et la sécurité au travail, article 35.1, Facultés affaiblies

Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines, article 18.1.01 (T.N-O.), Facultés affaiblies et article 18.02.1 (NU), Facultés affaiblies