

TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET NUNAVUT

CODE DE PRATIQUE

conforme aux Lois sur la sécurité
et aux Règlements sur la santé et la sécurité au travail
des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut,
et à l'appui du Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines
des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut

Octobre 2018

Cannabis



AVANT-PROPOS

La Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) a élaboré ce code de pratique de l'industrie conformément aux paragraphes 18(3) et 18(4) des Lois sur la sécurité des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

Le présent code de pratique s'applique à tous les milieux de travail assujettis aux Lois sur la sécurité et aux Règlements sur la santé et la sécurité au travail des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

La CSTIT tient à remercier le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) et la Fédération canadienne des municipalités (FCM) d'avoir permis l'adaptation de leurs documents respectifs : *Stratégies en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis* (CCHST 2018) et le *Guide municipal sur la légalisation du cannabis : Une feuille de route pour les gouvernements municipaux canadiens* (FCM 2018).

Le présent code entre en vigueur à sa publication dans la *Gazette des Territoires du Nord-Ouest* et la *Gazette du Nunavut*, conformément aux Lois sur la sécurité et aux Règlements sur la santé et la sécurité au travail (SST).

DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR :

Territoires du Nord-Ouest : le 31 octobre 2018

Nunavut : le 31 octobre 2018



Agent de sécurité en chef, CSTIT

Inspecteur en chef des mines par intérim, CSTIT

Avis de non-responsabilité

La présente publication renvoie aux obligations légales relatives à l'indemnisation des travailleurs ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail, notamment dans les mines, administrées par la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs.

Afin de respecter ces obligations légales, il convient de toujours consulter les lois les plus récentes. La présente publication peut traiter de lois qui ont été modifiées ou abrogées.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les lois les plus récentes, prière de consulter les sites wscc.nt.ca/fr ou wscc.nu.ca/fr, ou de communiquer avec la CSTIT au 1-800-661-0792.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	1
TABLE DES MATIÈRES.....	4
1 QU’EST-CE QU’UN CODE DE PRATIQUE?	6
1.1 SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	6
1.2 SÉCURITÉ DANS LES MINES.....	6
2 DÉFINITIONS.....	8
3 INTRODUCTION	10
3.1 MODIFICATIONS À LA LÉGISLATION FÉDÉRALE.....	10
3.2 QU’EST-CE QUE LE CANNABIS?	10
3.3 EFFETS DE L’ALTÉRATION DES FACULTÉS SUR L’ORGANISME	11
3.4 CONSOMMATION DE CANNABIS À DES FINS MÉDICALES ET À DES FINS NON MÉDICALES.....	12
4 LOIS ET RÈGLEMENTS.....	13
5 ASSURER LA SÉCURITÉ DES MILIEUX DE TRAVAIL	16
5.1 FACULTÉS AFFAIBLIES.....	16
5.2 PRÉVENTION.....	17
5.3 PRÉSENCE DE CANNABIS EN MILIEU DE TRAVAIL.....	18
6 RÔLES ET RESPONSABILITÉS	20
6.1 DEVOIRS DE L’EMPLOYEUR.....	20
6.2 DEVOIRS DES EMPLOYÉS OU TRAVAILLEURS	22
7 DÉTERMINER L’ALTÉRATION DES FACULTÉS	24
7.1 DÉPISTAGE DE SUBSTANCES	24
7.2 CONSTATATION DE L’AFFAIBLISSEMENT DES FACULTÉS	24
7.3 RÉACTION À UN AFFAIBLISSEMENT SOUPÇONNÉ DES FACULTÉS	27
7.4 DONNÉES MÉDICALES À L’APPUI DE MESURES D’ADAPTATION	28
7.5 ÉTAPES EN VUE DE L’ADAPTATION	29
8 ÉLABORER UNE	32
8.1 POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO	32
8.2 POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES ET LES FACULTÉS AFFAIBLIES 34	
9 RESSOURCES.....	36
ANNEXE A – SIGNES ET SYMPTÔMES DE LA CONSOMMATION PROBLÉMATIQUE DE SUBSTANCES.....	38

ANNEXE B – EXEMPLE DE POLITIQUE SUR LES FACULTÉS AFFAIBLIES.....	40
ANNEXE C – EXEMPLE DE RAPPORT D’INCIDENT.....	42
ANNEXE D – EXEMPLE DE POLITIQUE SUR LES MESURES D’ADAPTATION ET PROCÉDURES À SUIVRE	43

1 QU'EST-CE QU'UN CODE DE PRATIQUE?

Les codes de pratique de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) fournissent des conseils pratiques afin de remplir les exigences de sécurité établies par les Lois sur la sécurité des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ainsi que leurs règlements connexes.

Les codes de pratique entrent en vigueur dans chaque territoire le jour où ils sont publiés dans la *Gazette des Territoires du Nord-Ouest* et la *Gazette du Nunavut*.

Les codes de pratique n'ont pas la même valeur juridique que les Lois sur la sécurité ou les Règlements sur l'exploitation minière ou encore les Règlements sur la santé et la sécurité au travail. Une personne ou un employeur ne peut faire l'objet de poursuites pour avoir omis de se conformer à un code de pratique. Toutefois, dans le cadre d'une action en justice en application des Lois sur la sécurité ou des Règlements sur la santé et la sécurité au travail, le non-respect d'un code de pratique peut être considéré pour déterminer si une personne ou un employeur a agi conformément à la législation ou à la réglementation.

1.1 SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Conformément au paragraphe 18(3) des Lois sur la sécurité des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, « afin d'offrir des conseils pratiques concernant les exigences contenues dans les dispositions de la présente loi ou des règlements, l'agent ou l'agente de sécurité en chef peut approuver et établir les codes de pratique qu'il ou elle estime convenables à cette fin ».

Sauf si une autre ligne de conduite permet d'obtenir des résultats équivalents ou supérieurs en matière de SST, les employeurs et les travailleurs sont tenus de respecter les codes de pratique de la CSTIT.

1.2 SÉCURITÉ DANS LES MINES

Le présent code de pratique sert de document d'appui pour répondre aux exigences en vertu des paragraphes 11.108(4), 18.01 et 18.1.01 des Règlements sur la santé et la sécurité dans les mines. Il fournit de l'orientation sur les pratiques exemplaires relatives au cannabis, en plus de ressources et de liens pertinents.

N'hésitez pas à communiquer avec la CSTIT au 1-800-661-0792 pour obtenir des éclaircissements concernant les lois s'appliquant à un milieu de travail particulier.

Un code de pratique :

- fournit des conseils pratiques;
- s'adapte aux lieux de travail individuels;
- peut servir d'élément de preuve;
- doit être respecté, à moins qu'il existe une meilleure manière de faire.

2 DÉFINITIONS

Blessure – Toute maladie et toute déficience influant sur l'état physique ou mental d'une personne.

Contrôle des dangers – Toutes les mesures nécessaires à la protection des travailleurs contre l'exposition à une substance ou à un système, ainsi que des procédures de surveillance de la santé des travailleurs et de leur exposition aux risques posés par les produits chimiques, les matières ou les substances, ou à d'autres types de risques comme le bruit et les vibrations; un programme écrit de prévention des risques en milieu de travail doit décrire les méthodes à utiliser pour contrôler une telle exposition et les moyens de surveiller l'efficacité des mesures prises.

Danger – Situation, élément ou condition posant un risque de blessure ou de maladie professionnelle pour une personne.

Décèlement des dangers – Recensement formel et documentation des dangers.

Déficience – Toute déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente ou passée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, à l'alcool ou la drogue.

Source : Loi canadienne sur les droits de la personne, 1985

Discrimination – Action ou décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne ou un groupe en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience.

Source : Commission canadienne des droits de la personne, 2013

Employeur – Partenariat, regroupement de personnes, société, propriétaire, agent, maître d'œuvre, sous-traitant, gestionnaire ou autre personne autorisée ayant la charge d'un établissement où au moins un travailleur exécute un travail.

Exigence professionnelle justifiée – Une exigence essentielle à l'exécution sûre et adéquate d'une tâche.

Facultés affaiblies – Divers états ou effets liés à des substances qui limitent la capacité normale de travailler de manière sécuritaire et peuvent provenir de nombreuses sources, dont la fatigue, le stress ou la consommation d'alcool, de drogues illicites ou de médicaments d'ordonnance ou en vente libre.

Incident – Une situation survenant dans le cadre du travail et pouvant entraîner une blessure ou une maladie.

Organisme ou organisation – Compagnie, exploitation, société, entreprise, institution, association, établissement, ou toute combinaison de ce qui précède, ayant sa propre équipe de direction; un organisme peut être incorporé ou non, public ou privé.

Poste critique pour la sécurité – Un poste comportant des tâches à accomplir de manière sécuritaire pour éviter des dommages directs et importants à la propriété ou des blessures à l’employé, aux personnes qui l’entourent, au public ou à l’environnement immédiat.

Source : Commission canadienne des droits de la personne, 2017a

Procédure – une méthode documentée de réaliser une activité.

Registre – Document qui énonce les résultats obtenus ou constitue une preuve des activités réalisées.

Risque – Probabilité qu’une personne subisse une blessure ou des effets nocifs sur sa santé en cas d’exposition à un danger.

Superviseur – Travailleur autorisé par un employeur à superviser ou à diriger des travailleurs, et tenu de suivre un cours de familiarisation approuvé, destiné aux superviseurs.

Travailleur – Une personne qui effectue un travail pour un employeur, avec ou sans rémunération; le terme « employé » est aussi utilisé.

3 INTRODUCTION

3.1 MODIFICATIONS À LA LÉGISLATION FÉDÉRALE

Depuis le 17 octobre 2018, les adultes âgés d'au moins 19 ans (18 ans dans certaines provinces) ont légalement le droit :

- de posséder publiquement et de partager (avec d'autres adultes jusqu'à 30 grammes de cannabis);
- d'acheter du cannabis et de l'huile de cannabis d'un détaillant autorisé;
- d'acheter du cannabis en ligne auprès de producteurs autorisés par le gouvernement fédéral;
- de cultiver à des fins personnelles jusqu'à quatre plants de cannabis par résidence;
- de fabriquer à la maison des produits de cannabis, comme des aliments ou des boissons.

3.2 QU'EST-CE QUE LE CANNABIS?

Le cannabis contient des centaines de substances chimiques, dont plus de 100 cannabinoïdes connus. Les cannabinoïdes sont une catégorie de produits chimiques qui agissent sur les récepteurs des cellules du cerveau et du corps. Le THC (delta 9-trans-tétrahydrocannabinol) est le composé chimique du cannabis le plus étudié. C'est celui qui procure un effet psychoactif ou « euphorisant ». Un autre composé, le cannabidiol (CBD), pourrait servir à traiter l'épilepsie chez les enfants et les adultes réfractaires aux traitements. Le cannabidiol ne produit pas d'état « euphorisant ». Certaines souches de cannabis contenant du THC moins puissant ont servi à traiter des patients atteints de douleurs chroniques refusant les effets psychoactifs (Goldsmith et coll., 2015).

La plupart du temps, le cannabis est fumé (sous forme d'herbe séchée, soit seul, soit comme un concentré mélangé avec du tabac, mais il peut aussi être vaporisé. La fleur du plant de cannabis sert à la fabrication de divers produits, dont :

- l'herbe séchée (soit la marijuana);
- des huiles (p. ex. l'huile de haschich);
- le haschich (c.-à-d. la résine comprimée);
- les concentrés (p. ex. le « shatter » [extrait cristallisé]);
- les aliments et boissons contenant des extraits de cannabis (bonbons, brownies ou carrés au chocolat et autres produits comestibles, ainsi que thés et boissons).

Source : gouvernement du Canada, 2015

Le cannabis peut aussi être consommé sous forme de comprimés ou absorbé par la peau au moyen de crèmes, de pommades ou de timbres cutanés.

3.3 EFFETS DE L'ALTÉRATION DES FACULTÉS SUR L'ORGANISME

Lorsqu'une personne fume du cannabis, les substances chimiques contenues dans la fumée passent des poumons aux vaisseaux sanguins, lesquels les transportent dans l'ensemble du corps et jusqu'au cerveau. La consommation de cannabis par voie orale (ingestion), comparativement au fait d'en fumer ou vapoter, retarde les effets, car les produits chimiques doivent d'abord traverser le système digestif.

Les utilisateurs peuvent être plus ou moins sensibles aux effets du THC. Peu importe les moyens utilisés pour consommer du cannabis, les effets sont les mêmes. En général, ces effets peuvent inclure ces états :

- étourdissements, somnolence, sentiment de faiblesse ou de vertige, fatigue, mal de tête;
- altération de la mémoire et perturbation de la faculté d'attention et de concentration, et de la capacité de penser et de prendre des décisions;
- désorientation, confusion, sensation d'ivresse, sensation anormale ou pensées anormales, sentiment d'être trop « euphorique », sentiment d'irréalité, sentiment de ralentissement extrême de la perception temporelle;
- méfiance, nervosité, épisodes d'anxiété ressemblant à une crise de panique, paranoïa (perte de contact avec la réalité), hallucinations (voir ou entendre des choses qui ne sont pas réelles);
- déficience de la motricité et de la perception, altération des perceptions corporelles, perte du plein contrôle des mouvements du corps, chutes;
- bouche sèche, gorge irritée, toux;
- aggravation des crises d'épilepsie;
- réactions d'hypersensibilité (dermatite de contact/urticaire) et augmentation ou diminution des concentrations de certains médicaments dans le sang;
- nausées, vomissements;
- rythme cardiaque rapide.

Source : Santé Canada, 2016a

Les effets du cannabis chez le consommateur moyen et la notion de dose moyenne varient. D'après Santé Canada (2016b),

« Il est recommandé aux patients qui n'ont pas d'expérience préalable avec la marijuana et qui entreprennent un traitement avec ces produits pour la première fois de commencer par une très faible dose (p. ex. 1 mg de THC) et de mettre fin aux prises immédiatement s'ils ressentent des effets secondaires inacceptables ou indésirables. »

et

« Dans le cas de la consommation par inhalation (fumée, vaporisation), les effets peuvent se faire sentir en quelques minutes et atteindre leur maximum généralement dans les 30 minutes qui suivent. Les effets aigus durent généralement de deux à quatre heures, mais peuvent se prolonger (p. ex. 24 heures). Dans le cas de la consommation par ingestion (p. ex. huiles, aliments ou capsules), les effets aigus peuvent commencer à se faire sentir dans les 30 minutes à trois ou quatre heures suivantes. Cette variation dans le délai d'action dépend d'un certain nombre de facteurs, notamment de la quantité d'aliments dans l'estomac. Il est donc plus prudent d'espacer les prises par voie orale d'au moins deux heures pour éviter les risques de surdose. Les effets aigus atteignent habituellement leur maximum après trois à quatre heures, et peuvent durer jusqu'à huit heures, voire plus (p. ex. de 12 à 24 heures). Le temps entre l'application topique et l'apparition des effets thérapeutiques potentiels ainsi que la durée d'action sont méconnus. Des réactions d'hypersensibilité (p. ex. des éruptions cutanées et des démangeaisons) ont été signalées au contact du cannabis avec la peau.

3.4 CONSOMMATION DE CANNABIS À DES FINS MÉDICALES ET À DES FINS NON MÉDICALES

L'adoption de la Loi sur le cannabis n'a pas modifié la réglementation relative à la consommation de cannabis à des fins médicales. Le Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales (RACFM), adopté en août 2016, continue d'encadrer la production et la possession légales de cannabis. Actuellement, la culture du cannabis est réservée à des personnes inscrites et à des producteurs autorisés, et uniquement à des fins médicales. Toute possession de cannabis sans licence est illégale, de même que toute distribution de cannabis dans des « dispensaires » ou autres commerces.

Même si le gouvernement fédéral a exprimé l'intention de réviser le RACFM avec l'adoption de la Loi sur le cannabis, ce règlement continue de s'appliquer. Les médecins pourront continuer à prescrire du cannabis à des fins médicales. Les personnes ayant une ordonnance, même celles âgées de moins de 18 ans, auront encore accès à du cannabis à des fins médicales. La Loi sur le cannabis prévoit aussi que les producteurs autorisés en vertu du RACFM pourront continuer de produire du cannabis à des fins médicales et seront considérés comme les détenteurs d'un permis pour la production de cannabis à des fins non médicales.

4 LOIS ET RÈGLEMENTS

***Loi sur la sécurité
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut***

SANTÉ ET SÉCURITÉ

4. (1) Chaque employeur :
- a) exploite son établissement de telle façon que la santé et la sécurité des personnes qui s’y trouvent ne soient vraisemblablement pas mises en danger;
 - b) prend toutes les précautions raisonnables et applique des méthodes et techniques raisonnables destinées à protéger la santé et la sécurité des personnes présentes dans son établissement;
 - c) fournit les services de premiers soins visés par les règlements applicables aux établissements de sa catégorie.
- (2) Si deux ou plusieurs employeurs sont responsables d’un établissement, l’entrepreneur principal ou, s’il n’y en a pas, le propriétaire de l’établissement, coordonne les activités des employeurs dans l’établissement pour veiller à la santé et la sécurité des personnes dans l’établissement.
5. Au travail, le travailleur qui est employé dans un établissement ou au service de celui-ci :
- a) prend toutes les précautions raisonnables pour assurer sa sécurité et celle des autres personnes présentes dans l’établissement;
 - b) au besoin, utilise les dispositifs et porte les vêtements ou accessoires de protection que lui fournit son employeur ou que les règlements l’obligent à utiliser ou à porter.

***Règlement sur la santé et la sécurité au travail
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut***

PARTIE 3 OBLIGATIONS GÉNÉRALES

Obligations générales des employeurs

12. En ce qui a trait au lieu de travail, l’employeur :
- a) met en place et maintient des méthodes de travail et un environnement de travail qui assurent, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité des travailleurs;
 - c) fournit les renseignements, les directives, la formation et la supervision nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- 35.1 (1) Dans le présent article, « facultés affaiblies » s’entend de l’état détérioré ou affaibli du jugement ou de la capacité physique, ou les deux, en raison de la fatigue, d’une maladie, de l’alcool ou d’autres drogues, qui déroge aux capacités normales exigées pour permettre à un travailleur d’accomplir ses tâches en toute sécurité.
- (2) Le travailleur n’accède pas au lieu de travail ou n’y demeure pas s’il a les facultés affaiblies.
- (3) L’employeur ne permet pas à un travailleur d’accéder au lieu de travail ou d’y demeurer s’il a les facultés affaiblies.

- (4) Le travailleur doit informer l'employeur s'il a les facultés affaiblies.
- (5) L'employeur, en consultation avec le comité ou un représentant ou, si le comité ou un représentant n'est pas disponible, avec un nombre raisonnable de travailleurs, élabore, maintient à jour et rend facilement accessible aux employés une politique écrite sur les facultés affaiblies qui comprend les éléments suivants :
 - a) les obligations des travailleurs en ce qui concerne l'identification de facultés affaiblies et l'obligation de les signaler;
 - b) les obligations des employeurs en ce qui concerne l'identification de facultés affaiblies, la protection des employés et l'adoption de mesures correctives à l'égard des travailleurs qui agissent en violation de la politique;
 - c) un plan en ce qui concerne la mise en œuvre de la politique;
 - d) une méthode de recensement et d'évaluation des risques;
 - e) les mesures préventives devant être suivies par les employeurs et les travailleurs;
 - f) les programmes de formation des travailleurs;
 - g) un mécanisme d'évaluation de la politique.

***Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut***

Marche à suivre en matière d'extraction

11.108(4) Nul ne peut faire fonctionner, inspecter ni entretenir une machine d'extraction ni être autorisé à accomplir des fonctions y relatives après avoir consommé des substances, y compris des drogues, de l'alcool ou des fumées, qui pourraient affaiblir sa capacité de le faire en toute sécurité ou après avoir été exposé à de telles substances.

OBLIGATIONS DES EMPLOYÉS

18.01 Les employés qui sont au travail :

- f) ne peuvent avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues;

18.1.01 (T.N.-O.)

18.02.1 (NU)

- (1) Dans le présent article, « facultés affaiblies » s'entend de l'état détérioré ou affaibli du jugement ou de la capacité physique, ou les deux, en raison de la fatigue, d'une maladie, de l'alcool ou d'autres drogues, qui déroge aux capacités normales exigées pour permettre à un travailleur d'accomplir ses tâches en toute sécurité.
- (2) Le travailleur n'accède pas au lieu de travail ou n'y demeure pas s'il a les facultés affaiblies.
- (3) L'employeur ne permet pas à un travailleur d'accéder au lieu de travail ou d'y demeurer s'il a les facultés affaiblies.
- (4) Le travailleur doit informer l'employeur s'il a les facultés affaiblies.
- (5) L'employeur, en consultation avec le comité ou un représentant ou, si le comité ou un représentant n'est pas disponible, avec un nombre raisonnable de travailleurs, élabore, maintient à jour et rend facilement accessible aux employés une politique écrite sur les facultés affaiblies qui comprend les éléments suivants :
 - a) les obligations des travailleurs en ce qui concerne l'identification de facultés

- affaiblies et l'obligation de les signaler;
- b) les obligations des employeurs en ce qui concerne l'identification de facultés affaiblies, la protection des employés et l'adoption de mesures correctives à l'égard des travailleurs qui agissent en violation de la politique;
 - c) un plan en ce qui concerne la mise en œuvre de la politique;
 - d) une méthode de recensement et d'évaluation des risques;
 - e) les mesures préventives devant être suivies par les employeurs et les travailleurs;
 - f) les programmes de formation des travailleurs;
 - g) un mécanisme d'évaluation de la politique.

5 ASSURER LA SÉCURITÉ DES MILIEUX DE TRAVAIL

Les employeurs sont tenus d'assurer la sécurité du milieu de travail, et lorsqu'un employé a les facultés affaiblies, il peut constituer un risque pour lui-même, ses collègues de travail ou le public. Même lorsqu'un employé consomme une substance pouvant affaiblir ses facultés pour des raisons médicales, le principe d'interdire l'altération des facultés en milieu de travail s'applique.

Un employeur doit maintenir en place une politique exigeant que tout employé se présente au travail en état d'exécuter ses tâches et de respecter la sécurité et les lois.

Avant de modifier des politiques de ressources humaines relatives à la consommation de cannabis à des fins non médicales, l'employeur doit veiller à ce que ses décisions ne se fondent pas sur des préjugés à l'endroit du cannabis ou de ses effets sur la capacité d'un employé à bien exécuter son travail. L'employeur doit se fier à son évaluation complète des dangers et des risques ainsi qu'à ses observations pour établir des motifs raisonnables permettant de conclure qu'un employé a les facultés affaiblies ou non.

5.1 FACULTÉS AFFAIBLIES

Avoir des facultés affaiblies en milieu de travail peut avoir des conséquences graves.

L'affaiblissement des facultés peut avoir comme source divers facteurs, notamment la fatigue, les stress de la vie, la consommation de substances psychoactives (en vente libre, d'ordonnance, illégales) ou d'alcool. Le présent code de pratique traite des conséquences associées à l'usage du cannabis à des fins thérapeutiques ou récréatives. Les étapes

importantes en vue de réduire les conséquences de la toxicomanie en milieu de travail incluent ce qui suit : mettre en place ces mécanismes, fournir une orientation claire à toutes les parties du milieu de travail et appliquer les politiques et les programmes en milieu de travail dans le cadre d'une approche cohérente et équitable.

Ce code de pratique contient de l'information et présente des recommandations à l'intention des employeurs, des employés et de toute autre personne intéressée par la santé et la sécurité en milieu de travail. Entre autres, il explique comment :

- aborder la possibilité de l'affaiblissement des facultés dans le cadre de l'évaluation des risques;

Les employeurs doivent offrir une formation aux superviseurs et aux employés sur les effets de l'affaiblissement des facultés ainsi que sur la reconnaissance des signes et la façon d'intervenir.

- établir une politique et un programme concis concernant l'utilisation de toute substance pouvant affaiblir les facultés;
- établir les mesures que doit prendre l'employeur quand il est question de facultés affaiblies;
- mettre en place des pratiques d'accommodement quand cela s'avère nécessaire (p. ex. à des fins thérapeutiques, en cas de dépendance ou de déficience attribuable à une dépendance à une substance);
- créer un milieu de travail positif, sain et sûr.

5.2 PRÉVENTION

De nombreux facteurs personnels et sociaux peuvent influencer une personne et entraîner un problème de toxicomanie. Certains facteurs liés au travail sont également susceptibles d'avoir une incidence négative sur une personne et d'entraîner des abus de substances :

- Stress élevé, peu de contrôle;
- Faible satisfaction au travail;
- Longue journée de travail ou quarts de travail irréguliers;
- Fatigue;
- Fonctions répétitives;
- Périodes d'inactivité ou monotonie;
- Isolement;
- Supervision lointaine ou irrégulière;
- Facilité d'accès aux substances.

En outre, les personnes souffrant de dépendance à une substance peuvent craindre de faire l'objet de discrimination et de stigmatisation, ce qui peut les empêcher de demander de l'aide et de s'attaquer au problème. Il est important de créer des milieux de travail positifs où il existe une culture du respect et de l'inclusion qui aide les personnes à surmonter des difficultés et qui favorise la santé et la sécurité des employés.

CRÉER DES MILIEUX DE TRAVAIL FAVORABLES

La toxicomanie et la maladie mentale sont souvent des troubles concomitants, et la consommation de substances peut avoir des conséquences importantes, non seulement sur la santé mentale d'une personne, mais aussi sur la culture de l'organisation. Un programme exhaustif est une approche recommandée qui sera non seulement avantageuse pour les personnes qui doivent surmonter des difficultés, mais aussi pour tous les employés. Dans un milieu de travail favorable, les employés doivent se sentir suffisamment en sécurité pour partager leurs préoccupations et demander de l'aide. Un tel programme prévoit une série de stratégies, d'initiatives et de politiques connexes établies par l'employeur, en consultation avec les employés, en vue d'améliorer ou de maintenir de façon continue la qualité de vie au travail, la santé et le mieux-être des travailleurs. Ce programme inclut (Burton, 2010) :

- la sécurité et la santé au travail;
- l'environnement de travail psychosocial;
- la promotion de la santé en milieu de travail (mieux-être, bien-être, ressources de santé personnelles);
- la participation à la communauté organisationnelle.

Ces activités sont élaborées dans le cadre d'un processus continu visant à améliorer l'environnement de travail (physique, psychosocial, organisationnel, économique) et de renforcer la croissance et l'autonomisation personnelles. Il est à noter que ces quatre éléments ne sont pas distincts ou séparés; ils se chevauchent et doivent être intégrés au programme, et non traités en vase clos.

5.3 PRÉSENCE DE CANNABIS EN MILIEU DE TRAVAIL

Les employeurs peuvent établir des politiques générales sur la présence matérielle de produits du cannabis en milieu de travail. Pour citer un exemple, s'il peut être licite d'avoir sur soi une petite quantité de cannabis d'usage récréatif « en public », l'employeur peut déterminer s'il est permis d'en avoir sur soi au travail (comme il le fait pour l'alcool) **sans égard à l'intention d'en consommer.**

Dans les cas où une personne détient une ordonnance pour la consommation de cannabis à des fins thérapeutiques, les employeurs doivent considérer si le produit est consommé conformément à cette ordonnance (p. ex. quantité consommée à certains intervalles, par exemple) et comment il est rangé en toute sécurité en milieu de travail, s'il y a lieu.

Les employeurs ont à établir un moyen de communication pour les employés qui doivent pouvoir révéler un tel besoin thérapeutique sans craindre d'être jugés ni de faire l'objet de représailles. Une lettre d'un médecin praticien ne divulguant aucun renseignement confidentiel sur le diagnostic, mais indiquant la consommation de cannabis à des fins thérapeutiques et les formes efficaces que cette consommation peut prendre pour traiter une personne aidera l'employeur à choisir les mesures d'adaptation qui conviennent de façon à assurer la sécurité des autres travailleurs. De plus, si du cannabis est fumé, les employeurs doivent envisager des mesures de contrôle pour réduire le risque d'intoxication secondaire ou passive. Parmi les options possibles, figurent :

- établir une zone désignée loin des entrées et loin des prises d'aération;
- établir un lieu séparé des endroits où on peut fumer la cigarette, le cas échéant.
- Dans le cas des travailleurs de la santé en visite chez des clients qui fument du cannabis d'usage thérapeutique :
 - demander aux clients de cesser de fumer 60 minutes ou plus avant la visite;
 - utiliser des ventilateurs et ouvrir les fenêtres pour chasser la fumée avant l'arrivée du travailleur;

- demander qu'on désigne une pièce sans fumée au domicile du client.
(Association de santé et sécurité des services publics, 2016)
- Les travailleurs des hôtels ou des services d'accueil pourraient avoir à employer des ventilateurs ou à ouvrir les fenêtres pour dissiper la fumée avant de nettoyer une chambre ou de travailler dans l'aire d'accueil.
- Il faut aussi tâcher de déterminer avec l'employé et son médecin s'il ne conviendrait pas d'employer un cannabis qui ne se fume pas (sous forme de comprimés, par exemple).
- Il est possible de consulter les règlements du secteur de compétence ou les règlements municipaux locaux (dispositions sur le tabagisme, par exemple) pour déterminer s'il n'y a pas de changements en raison de la légalisation du cannabis afin de prendre des mesures en conséquence.

Il est à noter que l'utilisation d'équipement de protection individuelle pourrait ne pas être pratique, puisqu'il n'existe pas de purificateurs d'air ni de respirateurs jetables qui soient expressément conçus et éprouvés pour la fumée de cannabis et ses sous-produits. S'il y a lieu, le recours à un appareil respiratoire autonome est à envisager. (Association de santé et sécurité des services publics, 2016)

6 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR

Les employeurs ont le devoir d'assurer la sécurité des milieux de travail dont ils sont responsables, et un employé dont les facultés sont affaiblies parce qu'il a consommé du cannabis représente un risque pour lui-même, ses collègues et le public. Ce devoir de l'employeur peut parfois entrer en conflit avec celui de s'adapter aux besoins médicaux ou aux incapacités de certains employés. L'adoption de politiques et de procédures claires aidera les employeurs à s'acquitter ces deux devoirs. Il est vital d'atteindre un juste équilibre entre les deux.

Les employeurs devront faire face à des défis concrets et à des difficultés sur le plan de la mise en œuvre. L'affaiblissement des facultés causé par le cannabis demeure difficile à établir de manière objective. L'idée d'interdire à tous les employés de consommer du cannabis pose un problème, car certains d'entre eux peuvent le faire sur ordonnance médicale. Les politiques et les interventions en matière de ressources humaines doivent se fonder sur la notion de danger et l'évaluation des risques ainsi que sur la capacité des employés à faire leur travail plutôt que sur des préjugés et des jugements moraux relatifs à la consommation de cannabis.

CONSOMMATION DE CANNABIS À DES FINS NON MÉDICALES

En général, l'employeur n'a aucune autorité sur les agissements de ses employés à l'extérieur du travail, sauf s'il peut démontrer que ses intérêts d'affaires légitimes en sont affectés d'une manière quelconque. La décision d'un employé de fréquenter un bar le lundi soir, par exemple, ne devrait pas nuire à son emploi, sauf si cela a pour effet de le rendre inapte à faire son travail le lendemain matin. Une politique exigeant des travailleurs qu'ils arrivent aptes au travail et qu'ils informent leur superviseur de leur état s'ils pensent avoir les facultés affaiblies aidera à faire appliquer les lignes directrices à la fois du côté de l'employeur que des travailleurs.

De façon générale, l'employeur n'a pas le droit de demander à ses employés de révéler s'ils consomment ou non des substances à l'extérieur du travail. Dans une situation où des employés consommeraient du cannabis, il est important de ne pas faire d'hypothèses quant à cette utilisation et à son incidence sur l'aptitude d'un employé à s'acquitter de son travail. Les motifs raisonnables de l'employeur doivent se fonder sur des observations de l'employé au travail et sur les liens pouvant être établis entre les agissements allégués et les facultés affaiblies de l'employé dans l'exercice de ses fonctions.

CONSOMMATION DE CANNABIS À DES FINS MÉDICALES

Les employeurs peuvent demander à des employés de déclarer leur consommation de cannabis à des fins médicales, comme la consommation de

tout autre médicament d'ordonnance pouvant affecter leurs facultés. L'obtention de cette information n'autorise généralement pas l'employeur à s'enquérir de la maladie ou de l'état particulier d'un employé ayant obtenu une ordonnance pour consommer du cannabis.

L'employeur doit principalement s'intéresser aux effets de cette consommation sur la capacité de l'employé à accomplir ses tâches. Il peut poser des questions sur la probabilité que la consommation à des fins médicales sous ordonnance affaiblisse les facultés dans l'exercice des fonctions, mais il ne peut demander pourquoi le médicament a été prescrit.

S'il a des préoccupations raisonnables quant aux facultés affaiblies, l'employeur peut demander au médecin de confirmer que la consommation prescrite de cannabis n'affectera pas la capacité de l'employé à accomplir ses tâches de façon sécuritaire. Selon les exigences du poste occupé par l'employé, l'employeur pourra aussi demander des informations médicales telles que le type de cannabis prescrit, la dose et la fréquence de consommation. Plus un poste ou un milieu de travail est sensible aux questions de sécurité, plus l'employeur sera justifié de demander des détails de nature médicale.

Si un employeur a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies au travail, que cela soit dû à la consommation de cannabis à des fins médicales ou non, il peut exiger de l'employé des renseignements médicaux relativement à sa consommation d'une substance affaiblissant les facultés. Les employeurs doivent fonder leurs décisions visant l'adoption de mesures futures sur la nature du travail et sur des preuves médicales satisfaisantes.

OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION

Les employeurs ont l'obligation de s'adapter aux besoins des employés ayant une déficience. Dans le cas du cannabis, cette obligation peut s'appliquer à deux situations en milieu de travail :

- Un employé souffre d'une dépendance au cannabis, ce qui constitue une maladie en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne;
- Un employé n'est pas dépendant du cannabis, mais il en consomme pour traiter une maladie ou une déficience.

Les lois s'appliquant aux employés souffrant de dépendance au cannabis n'ont pas changé avec la légalisation, car les employeurs ont déjà l'obligation d'accommoder les employés qui sont dépendants à l'alcool et aux médicaments d'ordonnance. Lorsqu'un employé consomme du cannabis sur ordonnance, l'employeur est tenu de s'adapter à ses besoins si les trois conditions suivantes sont remplies :

- L'employé souffre d'une déficience;
- Un médecin lui a prescrit légalement du cannabis en accord avec les règles s'appliquant au traitement de la déficience;
- L'employé consomme du cannabis conformément à son ordonnance.

Les mesures d'adaptation visant la consommation de cannabis à des fins médicales doivent être traitées de la même manière que celles visant la consommation d'autres médicaments pouvant affaiblir les facultés. Que l'ordonnance enjoigne la consommation de cannabis plutôt qu'un autre médicament d'ordonnance ne modifie en rien l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation. C'est le cas pour tous les employés : la façon dont un employeur prend des mesures d'adaptation dépendra de la notion de danger et de l'évaluation des risques liés au travail dont l'employé s'acquitte.

6.2 DEVOIRS DES EMPLOYÉS OU TRAVAILLEURS

Les employés sont tenus d'accomplir leur travail en toute sécurité. Ce devoir comporte la nécessité de comprendre leur travail et les conséquences possibles de la consommation de substances (médicales ou thérapeutiques, ou non médicales) sur leur sécurité et celle des autres. Les employés doivent travailler en toute sécurité et respecter les lois en matière de santé et de sécurité ainsi que les politiques et les programmes de l'employeur.

Si un employé doit prendre un médicament réputé pour causer un affaiblissement des facultés, il doit en informer son employeur. Dans certains cas, des employés peuvent être tenus par la loi de le faire. Il peut s'agir de médicaments en vente libre ou de médicaments sur ordonnance, y compris le cannabis utilisé à des fins thérapeutiques. L'employé concerné n'est pas obligé de révéler le diagnostic. Si un effet secondaire risque de l'empêcher d'accomplir son travail en toute sécurité, son employeur doit prendre des mesures d'adaptation appropriées. L'employé doit :

- fournir la documentation pertinente à l'employeur;
- respecter les directives touchant la prise du médicament;
- respecter toutes les précautions relatives à l'affaiblissement des facultés.

Il incombe à l'employé de s'adresser à son professionnel de la santé pour remplir les formulaires requis ou faire les évaluations confirmant son aptitude au travail ou les plans d'adaptation, et de participer à la planification de son retour ou de son maintien au travail. Si des changements se produisent dans les capacités de l'employé, ce dernier doit rapidement en informer l'employeur.

Les employés doivent :

- être conscients de leur rôle et de leurs responsabilités concernant les politiques de leur organisation, et avoir reçu une formation à cet égard;
- être au courant de la façon dont l'affaiblissement des facultés sera évalué (p. ex. liste de vérification, observation, évaluation);
- avoir reçu une formation sur la consommation de substances, notamment sur la dépendance aux substances et ses répercussions sur la sécurité, la santé, la vie personnelle et le rendement au travail;
- connaître les ressources et les services de soutien qui s'offrent à l'employé et à sa famille;

- comprendre les répercussions sur le plan disciplinaire d'une infraction à une politique de l'organisation;
- avoir reçu les procédures et la politique sur les mesures d'adaptation de l'employeur;
- avoir appris à reconnaître les signes et les symptômes de facultés affaiblies chez les autres, et à faire part de toute préoccupation à leur superviseur ou à leur employeur.

DIVULGATION DES EFFETS DE LA CONSOMMATION

Les employés doivent informer leur superviseur de l'affaiblissement de leurs facultés, et s'abstenir d'aller travailler le cas échéant. Cette exigence va de pair avec l'obligation de l'employeur de maintenir un milieu de travail sécuritaire.

7 DÉTERMINER L'ALTÉRATION DES FACULTÉS

7.1 DÉPISTAGE DE SUBSTANCES

À l'heure actuelle, les méthodes de détection de facultés affaiblies en raison de la consommation de cannabis sont limitées. Au Canada, les tests de dépistage de drogues dans un milieu de travail sont généralement considérés comme un acte discriminatoire

fondé sur une déficience réelle ou perçue en vertu des lois sur les droits de la personne. Les tests de dépistage de substances ne doivent être envisagés que pour les postes critiques pour la sécurité et au cas par cas. Les employeurs doivent offrir une formation aux superviseurs et aux employés sur les effets de l'affaiblissement des facultés ainsi que sur la reconnaissance des signes et la façon d'intervenir.

Il est fortement recommandé aux employeurs de solliciter des conseils juridiques avant de mettre en œuvre un programme de dépistage de substances.

La Commission canadienne des droits de la personne (2017b) souligne que « le dépistage des drogues en milieu de travail est un enjeu complexe où interviennent de nombreux facteurs, comme la loi relative aux droits de la personne, la sécurité, le respect de la vie privée, les normes du travail, les dispositions des conventions collectives, les exigences réglementaires et le niveau de supervision disponible dans le milieu de travail; Contrairement à un alcootest (ou éthylomètre), un résultat positif de dépistage de drogues ne donne pas une certitude que la personne a les facultés affaiblies à ce moment, et ne doit pas être considéré comme étant une preuve concrète de dépendance à des substances ».

Comme l'American College of Occupational and Environmental Medicine l'indique : « [Traduction] Les employés qui semblent avoir les facultés affaiblies au travail devraient toujours être évalués conformément aux politiques de l'employeur. Les taux de THC dans l'urine n'ont pas de corrélation avec l'affaiblissement des facultés. Les taux sanguins ont une corrélation plus directe; cependant, toutes les analyses doivent comprendre une évaluation globale de l'affaiblissement des facultés. » (Phillips, 2015)

7.2 CONSTATATION DE L'AFFAIBLISSEMENT DES FACULTÉS

Nous pensons fréquemment à la consommation de substances intoxicantes sous l'angle de l'accoutumance ou de la dépendance, mais cette consommation peut se situer à tout point d'un spectre et, en ce point même, influencer sur le rendement et la sécurité au travail (Commission de la santé mentale du Canada et coll., sans date).

L'employeur devrait clairement indiquer ce qu'il considère comme un affaiblissement des facultés en milieu de travail. À des fins d'examen, la

Commission canadienne des droits de la personne (2017) précise que les changements qui suivent quant à l'assiduité ou au comportement d'un employé peuvent être des signes de facultés affaiblies ou d'une dépendance à une substance :

- changements de personnalité ou comportement incontrôlé (multiplication des conflits interpersonnels, réaction excessive à la critique, etc.);
- apparence d'affaiblissement des facultés au travail (odeurs d'alcool ou de drogues, yeux vitreux ou rouges, démarche chancelante, troubles d'élocution, mauvaise coordination, etc.);
- travail violant les règles de sécurité ou provoquant un incident;
- échec à un test de dépistage de drogue ou d'alcool;
- retards répétés, absentéisme, diminution de la productivité ou de la qualité du travail.

NE SAUTEZ PAS AUX CONCLUSIONS

De nombreuses raisons pourraient expliquer de telles situations, comme :

- une autre déficience ou un trouble de santé temporaire;
- des conflits au travail;
- de l'insatisfaction au travail ou un manque de motivation;
- un stress causé par la difficulté de concilier ses responsabilités au travail et ses obligations de proche aidant;
- des problèmes personnels sans lien avec le travail ou le domicile.

Les employeurs ne doivent pas oublier que l'employé peut tout simplement vivre une semaine ou un mois difficile. Cependant, dans certains cas, les comportements constatés peuvent être causés par une dépendance aux substances. Prière de consulter l'annexe A pour les signes et symptômes d'une consommation problématique de substances.

IL FAUT PARFOIS AGIR SANS ATTENTE

Un employé doit être immédiatement retiré du milieu de travail :

- s'il est impliqué dans un incident ou une situation dangereuse au travail, et que l'on soupçonne cet employé d'avoir eu les facultés affaiblies;
- si son comportement ou son rendement a de graves répercussions sur son milieu de travail, et qu'il est possible que la situation soit la conséquence de facultés affaiblies;
- si son comportement présente un risque pour sa sécurité ou celle des autres.

Il est à noter qu'en vertu des droits de la personne, l'employeur a l'« **obligation de se renseigner** ». Par exemple, la Commission canadienne des droits de la personne stipule que « lorsqu'un employeur constate des changements quant à l'assiduité, au rendement ou au comportement d'un employé et que ceux-ci peuvent être causés par une possible dépendance aux substances, la loi l'oblige à amorcer une discussion pour savoir si cet employé a besoin de mesures d'adaptation pour une déficience. Dans les milieux de travail où les employés sont soumis à un dépistage de consommation de drogues et d'alcool parce qu'ils

occupent un poste critique pour la sécurité, les employeurs ont aussi l'obligation de se renseigner si un test s'avère positif.

Bien que, dans d'autres situations, un employé puisse déclarer volontairement une dépendance et demander des mesures d'adaptation, les personnes dépendantes aux substances vont souvent nier leur état. Si l'employeur a des motifs raisonnables de soupçonner une dépendance à une substance, il est tenu par la loi de se renseigner. En raison de la nature de la dépendance à une substance, il se peut que l'employeur ait besoin de parler plus d'une fois à l'employé.

L'obligation de se renseigner pose des droits juridiques. Prière de communiquer avec la Commission canadienne des droits de la personne besoins pour obtenir de plus amples renseignements.

CONSTANCE DANS L'APPLICATION DE POLITIQUES

Les superviseurs et les employeurs doivent faire appliquer les politiques et les programmes en toute équité et égalité. Les superviseurs devraient pouvoir reconnaître les facultés affaiblies grâce à l'éducation ou formation qu'ils ont reçue. Dans la plupart des cas, lors de l'évaluation de l'affaiblissement des facultés, il est recommandé qu'une seconde personne formée soit présente, ce qui facilitera une évaluation neutre.

Il n'appartient pas au superviseur ni à l'employeur de diagnostiquer un problème de consommation abusive ou de dépendance. Leur seul rôle est de constater les facultés pouvant être affaiblies d'un employé et de prendre les mesures qui s'imposent selon leur politique.

Si un employeur a des raisons de croire qu'un employé a les facultés affaiblies, il doit observer son comportement au travail et vérifier si sa capacité à accomplir ses tâches est affectée par la consommation du cannabis.

Pour établir si un employé a les facultés affaiblies, son supérieur hiérarchique doit être en mesure de répondre aux questions du tableau ci-dessous.

**MOTIFS RAISONNABLES DE SOUPÇONNER DES FACULTÉS AFFAIBLIES :
CINQ FACTEURS À CONSIDÉRER**

1	<ul style="list-style-type: none"> • Peut-on se baser sur des faits pour croire que l'employé a les facultés affaiblies? • Présente-t-il des changements dans son apparence, son comportement, ses gestes ou l'exécution de son travail? • Peut-on constater chez l'employé l'une des manifestations suivantes : une articulation difficile, de la lenteur, un déséquilibre, des cris, un dégageant d'odeurs ou un aveu d'avoir consommé?
Altération des facultés	
2	<ul style="list-style-type: none"> • Les faits sont-ils fiables? • Avez-vous constaté la situation personnellement? Sinon, le témoignage vient-il d'une personne fiable qui a constaté les faits directement?
Fiabilité des faits	
3	<ul style="list-style-type: none"> • Les faits observés peuvent-ils être expliqués? • Pourriez-vous décrire les observations à quelqu'un qui ne connaît pas la personne en cause?
Rationalité des faits	
4	<ul style="list-style-type: none"> • Les faits peuvent-ils être documentés? • Les dates, heures, noms et lieux peuvent-ils être documentés?
Documentation	
5	<ul style="list-style-type: none"> • Les facultés sont-elles affaiblies actuellement, aujourd'hui, dans l'exercice des fonctions ou sur la propriété d'une organisation? • S'agit-il d'une situation récurrente ou qui perdure?
Moment où ont lieu les observations	

7.3 RÉACTION À UN AFFAIBLISSEMENT SOUPÇONNÉ DES FACULTÉS

Les employeurs et les superviseurs devraient pouvoir relever les signes d'affaiblissement des facultés, et savoir réagir aux situations de consommation de substances intoxicantes dans un contexte de consommation récréative, de dépendance ou d'utilisation thérapeutique. Ils devraient bien connaître les ressources et les services disponibles (programmes d'aide aux employés, organismes locaux, etc.) et aider les employés à rechercher un traitement le cas échéant.

Si un superviseur ou un collègue se rend compte qu'un employé montre des signes d'affaiblissement de ses facultés (quelle qu'en soit la cause), il doit obligatoirement agir. Toutes les mesures devraient se prendre dans l'empathie et sans jugement. Voici des exemples de mesures correctives :

- Parler à l'employé en privé et s'entretenir de son comportement;
- Se rendre au service des urgences du centre médical ou de l'hôpital le plus près, ou appeler les services d'urgence, si la personne est en crise et a besoin d'une aide immédiate;
- Demander à un autre superviseur ou à une personne désignée d'être présente comme témoin;
- Parler sans stigmatisation de la consommation de substances intoxicantes, et souligner qu'on s'inquiète avant tout de la sécurité de l'intéressé et de la sécurité d'autrui;
- Exprimer ses préoccupations à son interlocuteur et lui demander d'expliquer ce qui se passe;
- D'après la réponse reçue, discuter des remèdes possibles s'il y en a qui sont applicables et disponibles;
- Suivre les étapes décrites dans le programme de l'organisme – dans certains cas, il pourrait s'avérer nécessaire de confier à un travail non critique pour la sécurité de l'employé ou de lui demander de cesser d'accomplir ses tâches;
- Aviser la haute direction ou les représentants syndicaux, s'il y a lieu;
- Communiquer l'information nécessaire au programme d'aide aux employés s'il y en a un, encourager l'employé à y faire appel et le rassurer quant au caractère volontaire et confidentiel des services en question;
- Faire raccompagner l'employé à la maison s'il y a lieu, et ne pas le laisser conduire sa voiture si on soupçonne qu'il a les facultés affaiblies;
- Suivre les procédures concernant les mesures d'adaptation, au besoin;
- Si des mesures disciplinaires s'imposent, suivre les politiques de l'organisme sur la hiérarchie de ces mesures.

Les discussions sur les facultés affaiblies soupçonnées devraient être consignées dans un rapport d'incident. (Voir l'annexe C pour un exemple de rapport d'incident.) Ce rapport devrait faire état des événements ayant précédé l'incident et préciser les pratiques de travail de l'employé qui sont contraires à la sécurité, les questions abordées avec celui-ci, le signalement de son cas à la direction et aux représentants syndicaux, la liste des mesures prises et toute recommandation relative à l'employé. (Sécurité au travail dans le Nord, 2017)

7.4 DONNÉES MÉDICALES À L'APPUI DE MESURES D'ADAPTATION

Pour prendre de bonnes mesures d'adaptation à l'égard de l'employé, l'employeur doit être suffisamment renseigné par le médecin ou le professionnel de la santé.

Il faut, à partir de cette information, trouver un juste équilibre entre la nécessité où se trouve l'employeur de maintenir la sécurité du milieu de travail et le respect du droit de l'employé à la protection de ses renseignements personnels. Les demandes de renseignements doivent porter sur les tâches essentielles et les besoins en mesures d'adaptation seulement. L'employeur n'a pas le droit de

recevoir le diagnostic ni les détails du plan de traitement. La Commission canadienne des droits de la personne (2017a) recommande, au cas où une évaluation médicale indépendante serait jugée nécessaire, que l'employeur obtienne des conseils juridiques, car une telle demande pourrait porter atteinte aux droits de l'employé à la vie privée.

L'employeur et l'employé devraient communiquer au médecin la description complète des tâches et des responsabilités du poste, l'horaire de travail, l'éventuel caractère critique des fonctions pour la sécurité et tout autre renseignement utile quant à la façon dont le travail est effectué.

Pour sa part, le médecin devrait fournir des précisions sur :

- la possibilité pour l'employé de travailler en toute sécurité, surtout s'il occupe un poste critique pour la sécurité;
- les besoins particuliers en matière d'adaptation;
- toute restriction ou limitation;
- toute conséquence sur le comportement, l'assiduité ou le rendement découlant du plan de traitement;
- le plan de retour au travail si l'employé doit prendre un congé;
- la date prévue de retour au travail en cas de congé.

Une possibilité est de recourir à une évaluation de l'« aptitude au travail ». Il s'agit d'une évaluation médicale qui a lieu quand l'employeur veut s'assurer que l'employé peut exercer ses fonctions ou accomplir ses tâches en toute sécurité. Le but est de déterminer si l'employé est en mesure, du point de vue médical, d'effectuer les tâches qui lui sont assignées dans des conditions normales de travail.

Habituellement, l'employé consulte un professionnel de la santé qui établit s'il est capable de faire le travail en question. Celui-ci peut prendre en considération ses facultés physiques ou mentales, son acuité sensorielle, son degré d'aptitude et ses limitations fonctionnelles, etc.

Le professionnel de la santé tire normalement dans son rapport à l'employeur une des trois conclusions suivantes :

- aptitude;
- inaptitude;
- aptitude sous réserve d'une modification des tâches.

Une fois qu'il a été établi qu'il existe des difficultés ou des limitations, l'employeur, l'employé et le professionnel médical peuvent dresser un plan de retour ou de maintien au travail et mettre en œuvre des mesures d'adaptation.

7.5 ÉTAPES EN VUE DE L'ADAPTATION

La consommation de substances peut se situer à tout point d'un spectre et n'est pas nécessairement synonyme de dépendance. La nécessité de la prise de mesures d'adaptation peut reposer sur un besoin d'ordre thérapeutique ou

médical, un problème cognitif ou une dépendance diagnostiquée à une substance susceptible d'avoir une incidence sur la sécurité et le rendement au travail.

Lorsque l'employeur constate que des mesures d'adaptation pourraient être nécessaires, l'adaptation respectera les politiques établies par l'organisation à l'égard de la consommation de cannabis à des fins thérapeutiques et en raison d'une déficience attribuable à une dépendance à une substance. À l'aide de ces politiques, un plan comportant des mesures d'adaptation peut être élaboré pour chaque employé au cas par cas. Les deux parties devraient travailler ensemble et s'entendre sur les mesures d'adaptation.

Il faut réaliser un examen attentif des responsabilités et des fonctions de l'employé. Bien que les lois relatives aux droits de la personne comportent une obligation d'adaptation pour les employés ayant des besoins médicaux ou une déficience attribuable à une dépendance à une substance, les employeurs ont aussi l'obligation générale d'offrir un milieu de travail sécuritaire. Dans ce contexte, les employeurs devraient s'assurer qu'un employé dont les facultés sont diminuées en raison d'une dépendance à une substance ou à un médicament d'ordonnance ne sera pas autorisé à effectuer un travail qui mettrait sa vie ou celle des autres en danger.

La Commission canadienne des droits de la personne (2017a) recommande que le plan d'adaptation comporte :

- une description des rôles, des responsabilités et des attentes;
- le plan établi, écrit et signé par toutes les parties;
- les solutions ou mesures d'adaptation convenues d'après les renseignements médicaux de l'employé;
- le nom de la personne à laquelle l'employé s'adressera en cas de préoccupations ou de questions concernant le plan d'adaptation;
- les changements associés au rendement ou au comportement de l'employé qui seront considérés comme suffisamment « importants » pour exiger la mise à jour des renseignements médicaux.

Bien que l'employeur ait une obligation d'adaptation, il n'est pas toujours possible d'adapter un emploi ou un poste d'une façon qui convient parfaitement à l'employé ou à sa préférence. La Commission canadienne des droits de la personne (2017a) recommande à l'employeur de « faire preuve d'autant de créativité, d'ouverture d'esprit et de souplesse qu'il le peut – le but est de permettre à l'employé de continuer de travailler (selon le cas) ou de l'aider à reprendre le travail dès que possible. » Des rencontres de suivi régulières peuvent aider à suivre la réussite des mesures d'adaptation et à effectuer rapidement les ajustements nécessaires.

Il n'existe aucune liste exhaustive de mesures d'adaptation. Il s'agit d'un processus collaboratif qui exige la participation de l'employé et de l'employeur,

ainsi que la collaboration de professionnels de la santé pour trouver des solutions appropriées.

Voici quelques exemples de mesures d'adaptation :

- La modification de l'horaire de travail de l'employé pour qu'il puisse suivre des traitements, aller à des rendez-vous, etc.;
- La modification et l'ajustement des heures ou des exigences en matière de rendement en fonction des évaluations médicales, des évaluations de l'aptitude au travail ou des formulaires sur les capacités fonctionnelles;
- La modification de l'environnement de travail (p. ex. utilisation d'appareils fonctionnels);
- Une précision des attentes à l'égard de la conduite et du comportement;
- Une réaffectation possible des tâches si l'employé occupe un poste critique pour la sécurité;
- Des congés payés de courte ou de longue durée.

Il ne faut pas oublier de prévoir les étapes qui favoriseront la réussite du retour au travail, y compris un calendrier ou la fréquence des communications, ainsi que les modalités de la réintégration de l'employé dans son équipe. Ces étapes sont importantes, car elles aident à rétablir la confiance, à définir des limites saines et à réduire la stigmatisation.

L'adaptation doit être collaborative; l'objectif est de garder l'employé fonctionnel au travail. Toutes les demandes d'adaptation doivent être acceptées de bonne foi. Il est important de protéger les renseignements privés de l'employé, et toute information supplémentaire ne devrait être demandée qu'au besoin.

Pour obtenir de plus amples détails sur les mesures d'adaptation, prière de consulter le guide publié par le Conseil du Canada atlantique sur la toxicomanie, *La consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail – Guide étape par étape et trousse d'outils*, et le guide de la Commission canadienne des droits de la personne, *Facultés affaiblies au travail – Un guide sur les mesures d'adaptation pour la dépendance aux substances*. Des adresses de sites Web sont indiquées à la section des ouvrages de référence de ce code de pratique.

8 ÉLABORER UNE

8.1 POLITIQUE DE TOLÉRANCE ZÉRO

Une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation d'une substance dans le milieu de travail peut entraîner de la discrimination contre les personnes qui consomment la substance sur ordonnance médicale. Une personne à qui un médecin a prescrit une substance, y compris du cannabis, a généralement le droit de consommer cette substance conformément à l'ordonnance médicale. La légalisation du cannabis à des fins récréatives ne change rien à cela.

TOLÉRANCE ZÉRO : COMPARAISON ENTRE L'ALCOOL ET LE CANNABIS

Dans la plupart des cas, la réglementation de la consommation de cannabis à des fins non médicales au travail peut se faire d'une manière similaire à celle de la consommation d'alcool. L'historique de l'utilisation du cannabis à des fins médicales explique pourquoi la mise en œuvre d'une politique de tolérance zéro ne peut se faire aussi simplement pour le cannabis que pour l'alcool.

Contrairement à ce qui se passe pour le cannabis, la réglementation relative à l'alcool a accordé peu d'importance à son utilisation à des fins non médicales. La réglementation de la consommation d'alcool a été largement élaborée en présumant qu'il s'agit d'une substance non utilisable à de telles fins. Cette réglementation a été adoptée sans débattre d'un éventuel droit à la consommation d'alcool à des fins médicales et en l'absence d'un régime juridique autorisant une telle consommation.

Lorsque la consommation d'alcool à des fins non médicales a été réglementée, le droit à celle faite à des fins médicales n'avait pas encore été clairement établi et très peu de personnes devaient, de toute façon, en consommer sur ordonnance médicale.

L'interdiction de consommer de l'alcool en milieu de travail que prévoient les politiques est généralement justifiée par des raisons de santé et de sécurité. Comme il est souligné ci-dessous, une politique à **première vue** discriminatoire peut être acceptable à titre d'exigence professionnelle justifiée.

Discriminatoire à première vue : d'après la première impression; fait accepté comme étant correct jusqu'à preuve du contraire.

Un risque réel découlant de l'affaiblissement des facultés par une substance est suffisant pour justifier l'interdiction de la consommation de cette substance en milieu de travail. Pour l'alcool, il existe des méthodes et des normes généralement reconnues pour établir une limite acceptable d'affaiblissement des facultés, notamment en mesurant le taux d'alcool dans le sang. Comme la corrélation entre la consommation d'alcool et l'affaiblissement des facultés est reconnue et qu'on s'entend sur les limites à ne pas dépasser, l'interdiction de consommer de l'alcool sur le lieu de travail est

justifiable par des normes établies et par des considérations relatives à la sécurité au travail.

Il n'existe pas encore de normes ni de méthodes comparables permettant de mesurer le degré d'affaiblissement des facultés lié à la consommation du cannabis. Il est généralement reconnu que les effets du cannabis varient d'un consommateur à l'autre. Si deux personnes consomment la même quantité de cannabis durant le même laps, les facultés de l'une d'entre elles pourraient être fortement affaiblies et celles de l'autre demeurer tout à fait normales. Les employeurs doivent suivre une démarche fondée sur l'observation pour établir le degré d'affaiblissement des facultés.

ANALYSE DES POSTES CRITIQUES POUR LA SÉCURITÉ

L'analyse de sécurité des postes est un moyen de constater les risques liés à chaque poste et la façon dont l'exercice des fonctions en question pourrait être touché par un affaiblissement éventuel des facultés. Au moment de déterminer si un poste est critique pour la sécurité, il faut tenir compte du contexte de l'industrie, du milieu de travail concerné et de la participation directe de l'employé à une activité ou à une décision à haut risque.

Voici les quatre étapes de base d'une évaluation de sécurité des postes :

- Choisir la tâche à analyser;
- Diviser la tâche en une série d'étapes;
- Constater les dangers possibles;
- Établir des mesures préventives pour parer à ces risques.

EXIGENCE PROFESSIONNELLE JUSTIFIÉE

Une politique de tolérance zéro peut être mise en œuvre dans un milieu de travail pour lequel un employeur peut démontrer que l'abstinence constitue une exigence professionnelle justifiée. Une exigence professionnelle justifiée se définit comme étant une exigence essentielle à l'exécution sûre et adéquate d'une tâche.

Une telle exigence professionnelle justifiée constitue une dérogation aux règles interdisant la discrimination et l'utilisation de cet argument pour justifier une politique sera scrutée avec attention par les tribunaux, les organismes de protection des droits de la personne et les arbitres du travail. Une telle exigence ne sera valide que si l'employeur peut démontrer qu'elle satisfait aux conditions suivantes :

- La politique a été adoptée dans un but logiquement lié à l'exécution des tâches;
- La politique a été adoptée avec la franche conviction qu'elle était nécessaire à l'exécution des tâches légitimement liées au travail;
- La politique est raisonnablement essentielle à l'exécution des tâches, en ce sens que l'employeur ne peut accommoder l'employé visé sans subir un préjudice injustifié.

Une exigence professionnelle justifiée doit être clairement liée aux besoins et au rendement des tâches. La capacité à soulever un certain poids peut être discriminatoire à l'endroit de personnes ayant une déficience physique, mais constituer une exigence professionnelle justifiée dans le cas de préposés devant aider des personnes qui ont des problèmes de mobilité. De la même façon, un seuil minimal d'acuité visuelle et auditive peut s'avérer discriminatoire à l'endroit de personnes ayant une déficience physique, mais constituer une exigence professionnelle justifiée dans le cas de conducteurs de véhicules.

Pour établir la validité d'une exigence professionnelle justifiée, l'employeur doit pouvoir démontrer de manière crédible qu'il a bien examiné les exigences particulières de la tâche et qu'il a tenté d'y répondre d'une manière non discriminatoire.

8.2 POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES ET LES FACULTÉS AFFAIBLIES

Les employeurs devront réviser leurs politiques relatives à la consommation de drogues en fonction des changements apportés aux dispositions légales visant la possession et la consommation de cannabis.

Toute politique relative à la consommation de drogues devrait mettre l'accent sur les facultés affaiblies et sur ce que signifie être en état de travailler.

Les politiques devraient être élaborées en fonction de la notion de danger et de l'évaluation des risques liés aux facultés affaiblies au travail.

Le programme devrait commencer par une évaluation du danger qui aidera à définir la portée du problème et les préoccupations qui devraient être abordées, ainsi qu'à recenser les ressources, les politiques ou les procédures déjà en place. Une fois l'évaluation terminée, la politique pourra être élaborée et mise en œuvre. La politique devrait au moins inclure les sections suivantes :

- Portée
- Objectifs
- Rôles et responsabilités
- Règles de conduite des employés
- Normes de conduite de la direction et procédures de gestion de l'altération des facultés
- Prévention
- Confidentialité et protection de la vie privée
- Non-respect de la politique et conséquences
- Évaluation des politiques et du programme

Après l'élaboration d'une politique et d'un programme connexe, l'employeur doit sensibiliser et former les employés et les superviseurs.

RÈGLES DE CONDUITE DES EMPLOYÉS

Il est normal d'exiger d'un employé qu'il se présente au travail en état de travailler. Comme pour l'alcool ou le tabac, les employeurs pourraient interdire la consommation de cannabis à des fins non médicales pendant l'exécution des tâches d'un employé ou sur le lieu de travail.

Les employeurs peuvent modifier les politiques interdisant la consommation d'alcool sur le lieu de travail et pendant les heures de travail afin d'y inclure l'interdiction de la consommation de cannabis à des fins non médicales. Les lois contre la fumée du tabac s'appliqueront probablement de la même manière au cannabis, c'est-à-dire qu'il sera sans doute interdit de fumer dans les sites de travail clos.

Une politique relative à la consommation de drogues devrait préciser les circonstances dans lesquelles un employé doit déclarer qu'il consomme des substances pouvant affaiblir ses facultés. Elle devrait également formuler toute exigence de fournir de l'information médicale appropriée.

SUPERVISEURS ET GESTIONNAIRES – RÉAGIR À L'ALTÉRATION DES FACULTÉS

La politique devrait inclure des directives à l'intention des superviseurs et des gestionnaires pour les aider à évaluer si un employé a les facultés affaiblies au travail. Les employeurs pourraient souhaiter établir une procédure de documentation ou de signalement, comportant par exemple une liste de vérification, pour déterminer si un employé montre des signes de facultés affaiblies en milieu de travail.

Les politiques doivent être souples et avant tout viser la sécurité et les facultés affaiblies, et non pas la consommation de cannabis ou d'autres substances.

Si un employeur a des motifs raisonnables de croire que les facultés d'un employé sont affaiblies au travail, il peut exiger de lui des renseignements supplémentaires. La nature des renseignements que les employeurs peuvent demander, y compris, le cas échéant, la production de documents médicaux, dépendra des circonstances et devra être évaluée au cas par cas.

Les employeurs ont l'obligation de s'adapter aux besoins des employés ayant une déficience. Toute politique relative à la consommation de drogues devrait également procurer aux gestionnaires et aux supérieurs hiérarchiques des lignes directrices pour la gestion des cas d'abus et de dépendance aux drogues.

La politique devrait préciser les conséquences de son non-respect (mesures disciplinaires, d'évaluation, de réhabilitation, etc.). Dans les lieux de travail syndiqués, il est recommandé de consulter le syndicat avant de modifier une politique relative à la consommation de drogues.

9 RESSOURCES

La CSTIT remercie le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) et la Fédération canadienne des municipalités (FCM) d'avoir permis l'adaptation de leurs documents respectifs : [Stratégies en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis](#) (CCHST 2018) et [Guide municipal sur la légalisation du cannabis : Une feuille de route pour les gouvernements municipaux canadiens](#) (FCM 2018).

Conseil du Canada atlantique sur la toxicomanie, *La consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail – Guide étape par étape et trousse d'outils*, sans date. Consulté au www.gnb.ca/0378/acca/pdf/ACCA-Toolkit-French.pdf

Burton, J., *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*, Organisation mondiale de la Santé, 2010. Consulté au www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf

Loi canadienne sur les droits de la personne, 1985.
Consulté au laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/

Commission canadienne des droits de la personne, *Qu'est-ce que la discrimination?*, 2013.
Consulté au www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/contenu/quest-ce-que-la-discrimination

Commission canadienne des droits de la personne, *Facultés affaiblies au travail – Un guide sur les mesures d'adaptation pour la dépendance aux substances*, 2017a. Consulté au : www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/facultes-affaiblies-au-travail-un-guide-sur-les-mesures-dadaptation-pour-la-dependance-aux

Commission canadienne des droits de la personne, *Facultés affaiblies au travail : Un guide sur les mesures d'adaptation pour la dépendance aux substances – Questions fréquentes*, 2017b. Consulté (en anglais) au www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/impaired-work-guide-accommodatin

Goldsmith, R.S. et coll. « Medical marijuana in the workplace: challenges and management options for occupational physicians », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 57, n° 5 (mai 2015), p. 518-525.
Consulté au : www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25951421

Gouvernement du Canada, *Vers la légalisation, la réglementation et la restriction de l'accès à la marijuana : document de discussion*, 2015. Consulté au : healthycanadians.gc.ca/health-system-systeme-sante/consultations/legalization-marijuana-legalisation/alt/legalization-marijuana-legalisation-fra.pdf

Santé Canada, Renseignements pour le consommateur– Cannabis (marihuana, marijuana), 2016a. Consulté au www.canada.ca/content/dam/hc-sc/migration/hc-sc/dhp-mps/alt_formats/pdf/marihuana/info/cons-fra.pdf

Santé Canada, Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales – Fiche d'information sur les doses journalières (dose), 2016b. Consulté au : www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/renseignements-medecins/reglement-cannabis-fins-medicales-fiche-information-doses.html

Commission de la santé mentale du Canada et coll., *Entamer la conversation : La consommation problématique de substances et le milieu de travail*, sans date. Consulté au [www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2018-04/Substance Abuse brochure fr.PDF](http://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2018-04/Substance%20Abuse%20brochure%20fr.PDF)

Phillips, J.A. et coll., *Marijuana in the Workplace: Guidance for Occupational Health Professionals and Employers*, avril 2015 (énoncé d'orientation conjoint de l'American Association of Occupational Health Nurses et de l'American College of Occupational and Environmental Medicine), *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, volume 57, numéro 4, p. 459-475. Consulté au [www.aoem.org/uploadedFiles/Public Affairs/Policies And Position Statements/Guidelines/Guidelines/Marijuana JointGuidance 2015.pdf](http://www.aoem.org/uploadedFiles/Public%20Affairs/Policies%20And%20Position%20Statements/Guidelines/Guidelines/Marijuana%20JointGuidance%202015.pdf)

Association de santé et sécurité des services publics, *Medical Marijuana in the Workplace*, 2016. Consulté au www.pshsa.ca/wp-content/uploads/2016/01/PSHSA-Medical-Marijuana-Sheet-OMDFCAEN1115.pdf

Workplace Safety North, *Is Your Drug and Alcohol Policy Up To Date?*, 2017. Consulté au : www.workplacesafetynorth.ca/news/news-post/your-drug-and-alcohol-policy-date-0

ANNEXE A – SIGNES ET SYMPTÔMES DE LA CONSOMMATION PROBLÉMATIQUE DE SUBSTANCES

Le tableau suivant est tiré de *La consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail – Guide étape par étape et trousse d’outils*, document publié par le Conseil du Canada atlantique sur la toxicomanie (sans date). Le Conseil du Canada atlantique sur la toxicomanie souligne ce qui suit au sujet des signes et des symptômes :

- Ils peuvent différer d’une personne à l’autre.
- Considérés seuls ou en combinaison, ces signes et symptômes ne signifient pas nécessairement dire que quelqu’un a un problème de toxicomanie, mais cela peut indiquer qu’un employé est en difficulté ou a besoin d’aide (peu importe que le problème découle d’une consommation abusive ou d’une autre cause).

	Indicateur
Physique	<ul style="list-style-type: none"> • détérioration de l’apparence et /ou de l’hygiène personnelle • contusions inexplicables • transpiration • maux de tête • tremblements • diarrhée et vomissements • crampes abdominales ou musculaires • agitation • utilisation fréquente de pastilles à la menthe, de gomme ou de rince-bouche • haleine sentant l’alcool • troubles de l’élocution • démarche chancelante
Psychosocial (effet)	<ul style="list-style-type: none"> • mésentente familiale (façon dont les collègues parlent de membres de la famille par exemple) • troubles de l’humeur (passer vite d’un état de fatigue extrême à un état de surexcitation) • réactions verbales ou émotionnelles peu appropriées • irritabilité • confusion ou pertes de mémoire • réflexes ou agissements peu appropriés • isolement des collègues • manque d’attention ou de concentration et troubles de mémoire • mensonges ou explications saugrenues pour excuser le comportement

Rendement au travail et image professionnelle	<ul style="list-style-type: none">• congés de maladie fréquents (et heures supplémentaires possibles)• passage demandé à des fonctions où on est moins visible ou moins supervisé• arrivées tardives et départs hâtifs• pauses prolongées, parfois sans avoir signalé aux collègues qu'on allait à la pause• distractions• erreurs de jugement• détérioration du rendement• nombre excessif d'incidents ou d'erreurs• non-respect des politiques• travail fait uniquement pour « s'en sortir »• écrits négligés, illisibles ou entachés d'erreurs (rapports, etc.)• fluctuations de la qualité du travail
--	--

ANNEXE B – EXEMPLE DE POLITIQUE SUR LES FACULTÉS AFFAIBLIES

Lois et règlements pertinents : Loi sur la santé et la sécurité dans les mines, Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines, Loi sur la sécurité et Règlement sur la santé et la sécurité au travail

PORTÉE

Il incombe à (Nom de l'entreprise) de créer un environnement de travail sécuritaire pour tous les travailleurs, la direction, les visiteurs, les entrepreneurs et le grand public. Cette responsabilité comprend l'application de mesures face à toute situation susceptible de nuire à la capacité d'un travailleur de s'acquitter de ses fonctions de manière sécuritaire.

OBJECTIFS

Définition : L'affaiblissement des facultés comprend les effets de la consommation d'alcool, de drogues illicites, de drogues récréatives et de médicaments (d'ordonnance et en vente libre) ainsi que les effets de la fatigue, du stress, de la maladie ou de tout problème susceptible d'altérer le jugement ou le rendement d'un travailleur.

Rôles et responsabilités : Les gestionnaires et les superviseurs doivent pouvoir reconnaître toute situation inquiétante quant à la capacité d'une personne de travailler de manière sécuritaire, et y réagir rapidement. Les propriétaires, les gestionnaires, les superviseurs et les travailleurs seront formés de façon à pouvoir repérer les dangers liés à l'affaiblissement des facultés au travail, ainsi qu'atténuer et contrôler les risques que de tels cas se produisent.

(Nom de l'entreprise) dressera une liste d'éventuels dangers au moyen de la méthodologie suivante : _____

Règles de conduite des employés et procédures connexes Toutes les personnes au service de (Nom de l'entreprise), y compris les entrepreneurs, doivent se présenter aptes au travail et être en mesure de s'acquitter de leurs fonctions en toute sécurité, sans faire subir les limites associées aux facultés affaiblies.

- Les travailleurs doivent recevoir une formation pour repérer et signaler les cas d'affaiblissement des facultés au travail.
- (Nom de l'entreprise) mettra à la disposition des travailleurs un système de signalement anonyme pour qu'ils avertissent un superviseur de la présence d'une personne avec les facultés affaiblies dans le milieu de travail;

Règles de conduite des gestionnaires et procédures connexes : Tout travailleur soupçonné d'avoir les facultés affaiblies sera immédiatement retourné chez lui. Le transport lui sera fourni par (Nom de l'entreprise). Le gestionnaire ou le superviseur doit documenter et signaler l'incident au directeur général, Ressources humaines, ainsi qu'au représentant du Comité mixte de santé et de sécurité au travail.

- Les propriétaires, les gestionnaires et les superviseurs doivent recevoir une formation pour repérer, documenter et signaler les cas d'affaiblissement des facultés au travail. Ils recevront également une formation sur la protection des employés et les mesures correctives à prendre lors de manquements à la présente politique.
- (Nom de l'entreprise) fournira à tous les travailleurs un accès à la présente politique et à d'autres ressources. Le plan de mise en œuvre doit se dérouler comme suit : _____

- (Nom de l'entreprise) prendra des mesures d'adaptation (s'il y a lieu) et déterminera si un travailleur est apte à des tâches propres à son poste qui correspondent aux véritables exigences professionnelles sous-jacentes.

Confidentialité : L'anonymat des travailleurs signalant un affaiblissement de leurs facultés doit être préservé dans le système de déclaration établi. Le nom et les données repérables de ces travailleurs informant les superviseurs de leur état en personne doivent rester confidentiels.

Prévention : (Nom de l'entreprise) et ses travailleurs s'engagent à prendre les mesures suivantes pour éviter l'affaiblissement de facultés au travail :

- (Nom de l'entreprise) et ses travailleurs ne toléreront pas la présence ou l'influence de drogues illicites, de drogues récréatives ou d'alcool en milieu de travail, en tout temps;
- (Nom de l'entreprise) s'engage à sensibiliser les travailleurs aux répercussions de la toxicomanie, aux effets du stress, à l'importance de l'équilibre entre les vies personnelle et professionnelle, à la santé mentale et aux exigences que contient la présente politique. Exemples d'activités de formation offertes : _____

- (Nom de l'entreprise) veillera, de concert avec le Comité mixte de santé et de sécurité, à examiner les heures de travail, le calendrier et les tâches à accomplir le soir tous les trois ans afin de réduire au minimum l'obligation de travailler par quarts la nuit ou le soir;
- Autres mesures de prévention : _____

Non-respect : Toute personne n'adhérant pas à la présente politique est passible de mesures disciplinaires, qui peuvent inclure un congédiement immédiat ou le signalement de leurs actions à la GRC.

Évaluation : La présente politique doit être revue chaque année par (Nom de l'entreprise), de concert avec le représentant du Comité mixte de santé et de sécurité au travail. Détails du mécanisme d'évaluation : _____

Autorisé par (nom en lettres moulées) :		Entrée en vigueur :
Signature	Examiné par :	Date de l'examen :

ANNEXE C – EXEMPLE DE RAPPORT D’INCIDENT

Nom de l’employé(e) :			
Date de l’incident :			
Description de l’incident :			
Comportement	<input type="checkbox"/> Nerveux?	<input type="checkbox"/> Insultant?	<input type="checkbox"/> Endormi?
	<input type="checkbox"/> Exagérément poli?	<input type="checkbox"/> Confus?	<input type="checkbox"/> Agressif?
	<input type="checkbox"/> Excité?	<input type="checkbox"/> Querelleur?	<input type="checkbox"/> Fatigué?
	<input type="checkbox"/> Non coopératif?	<input type="checkbox"/> Troubles de la	<input type="checkbox"/> Trop bavard?
	Autre (veuillez préciser) :		
Comportement inhabituel	<input type="checkbox"/> Transpiration?	<input type="checkbox"/> Réactions lentes?	<input type="checkbox"/> Pleurs?
	<input type="checkbox"/> Agitation?	<input type="checkbox"/> Tremblements?	<input type="checkbox"/> Bagarre?
	Autre (veuillez préciser) :		
Élocution	<input type="checkbox"/> Empâtée?	<input type="checkbox"/> Lente?	<input type="checkbox"/> Confuse?
	<input type="checkbox"/> Difficile?	<input type="checkbox"/> Incohérente?	<input type="checkbox"/> Tendue?
	Autre (veuillez préciser) :		
Équilibre	<input type="checkbox"/> Chute?	<input type="checkbox"/> Démarche chancelante?	<input type="checkbox"/> Incertain?
	<input type="checkbox"/> Besoin d’appui?	<input type="checkbox"/> Trébuchement?	<input type="checkbox"/> Normal?
	Autre (veuillez préciser) :		
Témoins et autres employés concernés :			
Interventions du superviseur :			
Conséquence :			
Suivi prévu :			
Signature :			
Date :			

Adapté du Conseil du Canada atlantique sur la toxicomanie (sans date)

ANNEXE D – EXEMPLE DE POLITIQUE SUR LES MESURES D’ADAPTATION ET PROCÉDURES À SUIVRE

Cette annexe a été fournie par la Commission canadienne des droits de la personne. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l’obligation de prendre des mesures d’adaptation, veuillez consulter le site Web de la Commission au www.chrc-ccdp.gc.ca.

Modèle [Nom de l’organisation] Politique sur les mesures d’adaptation et procédures à suivre

Énoncé de politique

[Nom de l’organisation] s’engage à créer un milieu de travail inclusif où tous les employés sont traités avec respect et dignité.

[Nom de l’organisation] agira de manière à respecter ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne [au besoin, insérer : et de la Loi sur l’équité en matière d’emploi et du/de la (titre de la loi provinciale ou territoriale relative aux droits de la personne)].

[Nom de l’organisation] fournira un milieu de travail garantissant l’égalité des chances, sans discrimination fondée sur la race, l’origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l’âge, le sexe (y compris la grossesse et l’accouchement), l’orientation sexuelle, l’identité ou l’expression de genre, l’état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience (y compris la déficience mentale ou physique, la défiguration et la dépendance à l’alcool ou aux drogues) ou l’état de personne graciée (c’est-à-dire une condamnation qui a fait l’objet d’une réhabilitation ou d’une suspension du casier judiciaire).

[Nom de l’organisation] prendra des mesures d’adaptation dans le milieu de travail, tant qu’elles ne lui imposeront pas une contrainte excessive. Les mesures d’adaptation visent à faire en sorte que des personnes capables de travailler malgré leur différence ne soient pas injustement exclues quand il est possible d’adapter les conditions de travail sans créer une contrainte excessive pour l’employeur.

Application

La présente politique s’applique à toutes les personnes qui postulent un emploi chez [Nom de l’organisation] et à tous les membres actuels de son personnel, qu’ils soient à temps plein ou à temps partiel, occasionnels, contractuels, permanents ou temporaires. Elle s’applique aussi aux employés en congé autorisé, y compris en congé d’invalidité de courte ou de longue durée.

Elle s’applique à tous les aspects de l’emploi, notamment le recrutement, la sélection, la formation, la promotion, les mutations, les conditions de travail, la rémunération, les avantages sociaux et la cessation d’emploi.

Définitions

Par **milieu de travail inclusif**, on entend que tous les employés aient l'occasion de contribuer et de participer sans entrave dans leur milieu de travail. Une bonne politique sur les mesures d'adaptation est au cœur de la notion de milieu de travail inclusif.

Par **mesures d'adaptation**, on entend les mesures prises pour adapter les règles, politiques, pratiques ou situations qui ont des conséquences négatives sur des personnes ou des groupes protégés par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Il y a **contrainte excessive** quand les mesures à prendre pour adapter le milieu de travail coûteraient beaucoup trop cher ou représenteraient un risque pour la santé ou la sécurité. Chaque situation sera considérée comme unique et évaluée au cas par cas. Une allégation de contrainte excessive doit être soutenue par des faits et une analyse détaillée des solutions possibles. Il ne suffit pas d'invoquer une contrainte excessive à partir d'une supposition ou d'une opinion.

Voici des exemples de situation où les mesures d'adaptation pourraient entraîner une contrainte excessive :

- Aucune mesure d'adaptation ne peut être accordée sans affecter considérablement les activités de l'organisation.
- L'employé sera incapable de retourner au travail dans un proche avenir ou il est absent tellement souvent qu'il n'est plus possible de lui accorder des mesures d'adaptation sans générer de graves difficultés financières à l'employeur.
- Le poste de l'employé est critique pour la sécurité et, par conséquent, les mesures d'adaptation pourraient constituer un risque pour la sécurité de l'employé, de ses collègues, de ses clients ou du public.

Responsabilités et attentes

Les employés, les superviseurs et **[Nom de l'organisation]** en tant qu'employeur doivent assumer une part de la responsabilité des mesures d'adaptation à prendre.

[Nom de l'organisation] doit :

- éliminer les obstacles qui font en sorte que des personnes n'ont pas accès au milieu de travail ou en sont exclues;
- réduire le plus possible la nécessité d'adapter le milieu de travail pour certaines personnes grâce à un examen périodique des règles, des politiques, des règlements et des pratiques pour en supprimer les aspects discriminatoires;
- veiller à ce que tous les membres du personnel et candidats à un emploi soient mis au courant de leur droit d'obtenir des mesures d'adaptation;
- traiter les demandes de mesures d'adaptation rapidement, avec tact et de manière confidentielle;
- accorder des mesures d'adaptation aux personnes qui en ont besoin tant qu'il ne s'agit pas d'une contrainte excessive;
- veiller à ce que la présente politique soit appliquée efficacement.

Les superviseurs doivent :

- favoriser un milieu de travail inclusif en traitant avec respect et dignité tous les membres du personnel et candidats à un emploi;
- cerner et éliminer les obstacles qui font en sorte que des personnes n'ont pas accès au milieu de travail ou en sont exclues;
- traiter les demandes de mesures d'adaptation rapidement, avec tact et de manière confidentielle;
- indiquer à toute personne ayant besoin d'une mesure d'adaptation quels renseignements elle devra fournir pour l'obtenir;
- proposer des solutions possibles en fonction des renseignements transmis à l'égard des besoins de l'employé;
- inclure la personne qui a besoin d'une mesure d'adaptation dans le processus de recherche d'une solution;
- commencer à discuter des mesures d'adaptation possibles dès qu'ils se rendent compte qu'un membre du personnel ou un candidat à un emploi pourrait avoir besoin d'une mesure particulière sans être en état de la demander pour une raison quelconque.

Les membres du personnel et les candidats à un emploi doivent :

- exprimer leur besoin d'adaptation – il n'est pas nécessaire de révéler la cause précise des besoins, seulement les effets qui requièrent des mesures d'adaptation;
- aider les décideurs à trouver des solutions possibles;
- fournir des documents qui justifient leur demande d'adaptation, y compris des renseignements sur toutes les restrictions ou limitations éventuelles;
- accepter la mesure d'adaptation qu'on leur offre si elle répond à leurs besoins, même si ce n'est pas celle qu'ils auraient choisie.

Les membres du personnel et les candidats à un emploi peuvent s'attendre :

- à être traités avec respect et dignité;
- à obtenir des mesures d'adaptation qui répondent à leurs besoins, tant qu'il ne s'agit pas d'une contrainte excessive;
- à savoir pour quelles raisons leur demande d'adaptation est refusée.

Processus de traitement des demandes d'adaptation**Candidats à un emploi**

Quand on convoque à une entrevue un candidat à un emploi, on l'informe que [**Nom de l'organisation**] possède une politique sur les mesures d'adaptation et on lui demande s'il a besoin d'une mesure d'adaptation pour participer au processus d'embauche.

[**Nom de la personne ou titre du poste A**] évalue la demande d'adaptation du candidat et peut lui demander un complément d'information pour accélérer le processus.

Si sa demande d'adaptation est refusée, le candidat reçoit de façon claire les raisons de ce refus.

Membres du personnel

Un employé peut demander une mesure d'adaptation à son superviseur. Par contre, la demande d'adaptation peut découler d'une initiative de collaboration entre l'employé et le superviseur faisant suite à des préoccupations exprimées par le superviseur.

Le superviseur documentera cette demande, notamment en prenant en note le nom de l'employé, son poste, la date de la demande et tout autre détail qui lui sera fourni, ainsi que toute solution proposée par l'employeur ou l'employé.

Le superviseur peut demander à l'employé de lui fournir d'autres documents qui justifient sa demande et qui aideront à trouver des solutions possibles (comme des renseignements détaillés sur les restrictions ou les limitations).

Le superviseur analyse les solutions possibles, comme adapter le poste de travail, changer la répartition des tâches, modifier le calendrier ou l'horaire de travail, accorder des congés ou réaffecter l'employé de manière temporaire ou permanente, etc..

Le superviseur discute des solutions possibles avec l'employé. Les préférences de l'employé sont prises en compte. Cependant, le superviseur peut choisir une solution moins coûteuse ou plus facile à offrir à l'employé, à condition qu'elle réponde aux besoins de l'employé. Le superviseur doit aviser clairement l'employé des raisons qui ont motivé la décision.

Le superviseur vérifie périodiquement auprès de l'employé si les mesures d'adaptation sont toujours nécessaires et efficaces.

Si les mesures d'adaptation possibles risquent de représenter une contrainte excessive, le superviseur transfère le dossier à **[Nom de la personne ou titre du poste B]** qui aura la responsabilité de prendre une décision.

[Nom de la personne ou titre du poste B] vérifie que l'on a envisagé toutes les solutions possibles qui ne représentent pas une contrainte excessive avant de refuser la demande d'adaptation. Si la demande d'adaptation est refusée, **[Nom de la personne ou titre du poste B]** en communique clairement les raisons à l'employé.

Recours

Si un membre du personnel ou un candidat à un emploi voit sa demande refusée, n'est pas satisfait de la mesure d'adaptation qui lui a été offerte ou estime que sa demande n'a pas traitée de manière conforme à la présente politique, il peut demander une deuxième opinion auprès de **[Nom de la personne ou titre du poste C]**.

Un membre du personnel ou un candidat à un emploi peut aussi porter plainte pour discrimination auprès de la Commission canadienne des droits de la personne **[au besoin, insérer : et de la/et du (titre de l'autre mécanisme de règlement des différends)]**.

Confidentialité et protection des renseignements personnels

Tous les dossiers associés aux demandes d'adaptation sont conservés en lieu sûr, dans un endroit différent de celui où sont classés les dossiers personnels des membres du personnel. Seules les personnes qui ont besoin de connaître la situation y ont accès.

[Nom de l'organisation] et toutes les personnes ayant participé au processus de traitement de la demande d'adaptation respectent les exigences de la **[titre de la loi applicable en matière de protection de la vie privée]** dans le but de protéger les renseignements personnels.

Revue

[Nom de la personne ou titre du poste A] passe en revue la politique et les procédures chaque année, ou chaque fois qu'il le faudra, et les modifie de manière à ce qu'elles répondent aux besoins de tous les employés.

Demandes de renseignements

Toute demande de renseignements sur la politique et les procédures peut être adressée à **[Nom de la personne ou titre du poste B]**.

Date : [jour/mois/année]

CANNABIS

Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Signalement des urgences à la CSTIT
Ligne de signalement d'incident 24
heures sur 24

**1-800-661-
0792**

WSCC



Si vous souhaitez obtenir ce code de pratique dans une autre langue, veuillez communiquer avec nous.