Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Le cannabis en milieu de travail pour les employés



Au cours des dernières décennies, les attitudes envers l'usage médicinal — et récréatif — du cannabis ont considérablement changé. Reconnu comme un traitement efficace contre un nombre croissant de problèmes médicaux, notamment le glaucome, la douleur chronique, l'épilepsie, les spasmes musculaires et la nausée résultant des traitements de chimiothérapie, l'usage du cannabis à des fins médicales est déjà légal au Canada. Le Canada deviendra le premier pays du G7 à légaliser son usage non médicinal. Cependant, de nombreux employeurs et employés ne sont pas sûrs de leurs droits et de leurs responsabilités quant à son usage récréatif. La légalisation signifie-t-elle que les gens pourront consommer librement et ouvertement le cannabis dans leur lieu de travail? En un mot, non.

Tenir compte de l'évolution des attitudes

Les modifications législatives à venir au Canada concernant la vente, la possession et l'usage récréatif du cannabis comprennent les points suivants :

- La vente sera limitée aux adultes de 19 ans et plus (18 ans et plus en Alberta et au Québec). Cependant, les provinces auront le pouvoir de hausser l'âge minimum requis.
- Ces adultes pourront posséder en public jusqu'à 30 grammes de cannabis séché (ou l'équivalent sous forme non séchée) et fabriquer des produits de cannabis légaux, comme des aliments et des boissons, pour une consommation personnelle à domicile.
- La vente du cannabis se fera au moyen d'un système de vente au détail réglementé, qui variera selon les provinces.
- Au début, seule la vente du cannabis frais, du cannabis séché, de l'huile de cannabis, de graines de cannabis et, dans la plupart des provinces, de plants de cannabis sera autorisée. La vente de produits comestibles sera permise plus tard, une fois que les règlements concernant leur production et leur vente auront été établis.
- Les personnes entrant au Canada pourront encore faire l'objet d'inspections afin de déterminer si elles transportent des marchandises interdites, y compris le cannabis.
- Les conducteurs aux facultés affaiblies par la consommation de cannabis seront passibles d'amendes ou d'emprisonnement. Les provinces et les municipalités s'affairent à mettre à jour et à améliorer les tests de sobriété et doivent adopter de nouvelles lois et sanctions à l'approche de la légalisation de l'usage du cannabis à des fins récréatives.

Ce que cela signifie pour les employés

La légalisation de la consommation du cannabis à des fins récréatives ne conférera pas aux gens le droit de consommer cette substance librement dans leur lieu de travail. La plupart des entreprises, notamment celles qui œuvrent dans des secteurs d'activité où la sécurité est critique, comme la construction, les transports et les soins de santé, ont déjà en place des lignes directrices strictes en matière de santé et de sécurité comprenant une politique de tolérance zéro à l'égard de l'affaiblissement des facultés causé par la consommation d'alcool ou de drogues en milieu de travail.

Effets connus du cannabis :

- Troubles de la mémoire à court terme
- Perturbation de la pensée
- Perte de l'équilibre et de la coordination
- Difficulté à se concentrer
- Changements de la perception sensorielle
- Difficulté d'exécuter des tâches complexes
- Vigilance affaiblie
- Augmentation du temps de réaction

La consommation d'alcool ou de drogues en milieu de travail peut avoir des conséquences négatives sur la santé et la sécurité, ainsi que sur la productivité de chacun. Les employés sont donc tenus d'arriver sobres au travail, de le rester et de répondre aux attentes. Des mesures disciplinaires leur seront imposées s'ils manquent à cette règle.

Toutefois, la plupart des provinces et des territoires ont des lois précises en matière de droits de la personne qui régissent l'obligation d'adaptation de l'employeur à l'égard des employés aux prises avec des problèmes de santé qui consomment du cannabis thérapeutique sur ordonnance. Les mesures d'adaptation varient selon le territoire de compétence, l'employeur et les fonctions, mais peuvent consister à réaffecter l'employé à un autre poste si celui qu'il occupe est critique pour la sécurité, à lui accorder des pauses plus fréquentes, à instaurer un autre horaire de travail ou à modifier ses tâches.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la consommation du cannabis médicinal et récréatif en milieu de travail, consultez les ressources suivantes :

- Lignes directrices en matière de santé et de sécurité de votre province
- Lignes directrices en matière de santé et de sécurité de votre entreprise
- Politiques de votre entreprise relatives à la consommation de substances licites et illicites
- Politiques de votre entreprise relatives à l'obligation d'adaptation

Si vous n'êtes pas certain de vos droits ou des droits de votre employeur, parlez-en avec votre représentant des Ressources humaines.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.