



## Le cannabis en milieu de travail

Dans la foulée de la légalisation, voire de la banalisation, de la consommation de cannabis à des fins médicales dans de nombreux pays, les pressions se sont accrues sur les gouvernements fédéraux, provinciaux et d'État pour légaliser et réglementer l'usage de la marijuana à des fins récréatives. Les défenseurs de cette légalisation invoquent que, du point de vue de la santé, le cannabis est moins nocif que le tabac et l'alcool et que, du point de vue social, la décriminalisation a pour effet de désengorger les tribunaux, de faire économiser de l'argent aux contribuables et de remplir les coffres du gouvernement au lieu des poches des criminels.

Cet été, le Canada deviendra le premier pays du G7 à décriminaliser la consommation du cannabis à des fins récréatives (jusqu'ici, seulement neuf états américains l'ont fait). Alors que l'entrée en vigueur de la nouvelle loi approche à grands pas, plusieurs organisations, notamment celles qui œuvrent dans des secteurs d'activité où la sécurité est essentielle, comme la construction, les transports et les soins de santé, ont des préoccupations et des incertitudes quant à leurs droits et à leurs responsabilités à l'égard de la consommation de cannabis en milieu de travail, ou quant à leurs obligations d'adaptation à l'égard des employés consommant du cannabis à des fins médicales. Les tribunaux n'ont toujours pas statué sur certaines questions, dont le droit de l'employeur d'imposer des tests de dépistage de drogues. Par contre, d'autres questions sont plus faciles à trancher.

### Droits de l'employeur

Les organisations doivent avant tout retenir que la légalisation de la consommation de la marijuana à des fins récréatives ne confèrera pas aux gens le droit de consommer cette substance dans leur lieu de travail. La plupart des entreprises ont déjà en place des lignes directrices strictes en matière de santé et de sécurité afin d'encadrer la consommation d'alcool et de drogue dans le milieu de travail, ainsi que des politiques de tolérance zéro à l'égard de l'affaiblissement des facultés. La décriminalisation du cannabis ne dispense pas les employés de l'obligation d'arriver sobre au travail, de le

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile. 1 844 880-9142 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)



rester et de répondre aux attentes, et des mesures disciplinaires leur seront imposées s'ils manquent à cette règle. Elle s'applique pendant les pauses et les heures de repas et lors d'activités organisées par l'entreprise ou le client.

### **Obligation d'adaptation**

Des lois fédérales, provinciales et étatiques précises en matière de droits de la personne régissent l'obligation d'adaptation de l'employeur à l'égard des employés ayant un handicap. Les mesures d'adaptation peuvent consister à réaffecter l'employé à un autre poste s'il occupe un poste critique pour la sécurité, à lui accorder des pauses plus fréquentes, à instaurer un autre horaire de travail ou à modifier ses tâches.

### **Se préparer à la décriminalisation**

Dans le cadre de l'Enquête canadienne sur le cannabis réalisée en 2017 auprès de quelque 10 000 personnes, 23 % des travailleurs à temps plein et à temps partiel sondés ont admis fumer de la marijuana et 39 % ont déclaré avoir déjà pris le volant sous l'effet du cannabis. Certains se demandent si ces pourcentages augmenteront après la légalisation de la consommation du cannabis à des fins récréatives. À l'inverse, d'autres croient que ces chiffres pourraient reculer, car la décriminalisation est une occasion pour les organisations de créer et de communiquer des politiques et des procédures claires concernant la consommation au travail de cannabis à des fins récréatives, ainsi que des mesures disciplinaires plus détaillées en ce qui a trait à l'affaiblissement des facultés.

Pour bien se préparer aux modifications législatives à venir, les organisations peuvent prendre les mesures suivantes :

- **Fournir à l'interne des séances d'information aux employés.** Tous les employés doivent être au courant des modifications législatives, des nouvelles règles en matière de santé et de sécurité, ainsi que des attentes et du code de conduite de l'organisation.
- **Fournir de la formation aux gestionnaires, aux superviseurs et au personnel de première ligne** à propos de la détection de l'affaiblissement des facultés, de leur obligation d'adaptation à l'égard des employés qui consomment du cannabis pour des raisons médicales, et des mesures à prendre lorsque les employés contreviennent aux politiques et aux lignes directrices de l'organisation.
- **Établir des programmes de sensibilisation.** Informer les gens des dangers et des conséquences juridiques qui sont associés à une conduite avec facultés affaiblies, ainsi que des risques qui sont liés à la consommation de toute substance, fait partie intégrante de toute stratégie globale en matière de santé et sécurité du travail.
- **Offrir des ressources** aux employés qui veulent se renseigner davantage au sujet de la marijuana thérapeutique ou récréative ou obtenir de l'aide en raison d'un problème de toxicomanie. Informez les employés et les gestionnaires que leur programme d'aide aux employés et à la famille propose une vaste gamme de ressources de soutien.

### **En conclusion**

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile. 1 844 880-9142 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)



En vertu du *Code criminel* et des lois en matière de santé et sécurité du travail, les entreprises et leurs dirigeants peuvent être tenus responsables de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour assurer un milieu de travail sécuritaire sur le plan physique et psychologique. Pour faire preuve de diligence raisonnable, il faut se tenir au fait des changements qui sont apportés aux lois et aux lignes directrices en matière de santé et sécurité du travail, mettre à jour et modifier les politiques existantes dans le milieu de travail, fournir de la formation aux superviseurs de première ligne à l'égard de la détection de l'affaiblissement des facultés, et assurer la mise en œuvre et l'application des politiques relatives à la consommation d'alcool ou de drogue dans le milieu de travail.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile. 1 844 880-9142 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)



## Gérer une équipe en conciliant différents styles de travail

La diversité ethnique, culturelle et générationnelle sans précédent de la main-d'œuvre actuelle représente un avantage énorme pour les organisations qui font face à la concurrence dans un contexte où l'économie se mondialise toujours plus, mais cette réalité constitue aussi un défi. Malgré une meilleure compréhension des répercussions de la culture sur les styles de travail, nombre d'entreprises sont encore aux prises avec des problèmes générationnels. Dans le cadre d'un sondage mené en 2013, 77 % des gestionnaires ont mentionné que la nature différente des attentes des diverses générations à l'égard du travail constitue l'un des plus importants défis auxquels ils font face.

### Fossé générationnel

Avant l'an 2000, la plupart des milieux de travail étaient composés d'employés de deux groupes d'âge : les moins de 40 ans et les plus de 40 ans. On observait une différence d'attitude entre les employés plus jeunes et ceux qui étaient plus âgés, mais presque tout le monde utilisait les mêmes méthodes de travail. Ce n'est plus le cas. De nos jours, quatre, et parfois même cinq, générations se côtoient au travail, et les gestionnaires doivent superviser des équipes caractérisées par la pluralité des talents, des attentes, des préférences d'apprentissage, des capacités techniques, des valeurs, des styles de travail et, surtout, des façons de communiquer.

Voici les cinq générations qui se côtoient dans plusieurs organisations :

- **Vétérans (également appelés les membres de la génération silencieuse).** Cette génération regroupe les gens nés avant 1946. Bien que la majorité d'entre eux aient quitté le marché du travail, certains y sont toujours présents, souvent à titre de cadre supérieur, de conseiller ou de membre du conseil d'administration. Les vétérans préfèrent une hiérarchie de commandement allant de haut en bas et tiennent à ce qu'on reconnaisse et respecte leur expérience.
- **Baby-boomers.** Nés après la Seconde Guerre mondiale, les membres de cette génération imposante se situent maintenant dans la cinquantaine ou la soixantaine et occupent la plupart des postes de cadres supérieurs. Ayant atteint l'âge adulte dans l'optimisme des années 60 et 70, ils croient que tout est possible pour celui qui s'applique à la tâche. L'heure de la retraite a sonné pour de nombreux baby-boomers, mais beaucoup d'autres envisagent de continuer à travailler au-delà de l'âge habituel de la retraite, soit 65 ans. Ils respectent l'autorité, mais préfèrent être vus et traités comme des égaux.
- **Génération X.** Coincés entre l'imposante génération du baby-boom et celle des milléniaux, les membres de ce groupe démographique minoritaire, nés entre 1964 et 1979, sont connus pour leur autonomie, leur esprit entrepreneurial et leur capacité à trouver des solutions de manière indépendante. Ils s'attendent à poursuivre leur apprentissage et leur perfectionnement, et si leur travail ne les satisfait pas, ils iront voir ailleurs.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile. 1 844 880-9142 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)



- **Milléniaux.** Nés entre 1980 et 1999, ils sont les enfants des baby-boomers et représenteront, d'ici 2025, plus de 75 % de la main-d'œuvre. Cette génération est technologiquement douée et plus instruite que les générations précédentes. Animés d'un esprit d'équipe, les milléniaux sont à la recherche d'employeurs et de gestionnaires qui les aideront à accomplir un travail intéressant qui a un effet positif.
- **Génération Z.** Constituée majoritairement d'adolescents et de jeunes adultes au début de la vingtaine, la génération Z est la plus branchée sur le monde et la plus sophistiquée. Nés dans une ère marquée par le terrorisme, la récession économique, les changements climatiques et l'agitation politique, ces jeunes sont empreints d'une conscience sociale et prennent le pas sur les milléniaux à titre d'influenceurs, d'activistes et d'agents du changement. Ils n'ont jamais connu la vie sans téléphone intelligent et utilisent les plateformes de médias sociaux avec une grande assurance et une parfaite maîtrise.

Bien que les membres de chaque génération aient souvent en commun certaines caractéristiques, personne n'agit de la même manière. Les baby-boomers n'ont pas tous de la difficulté à utiliser la nouvelle technologie, et les milléniaux n'ont pas nécessairement un esprit d'équipe. Il est bon de comprendre les différences entre les générations, mais ce qui importe encore plus, c'est d'apprendre à connaître les besoins et les préférences de chacun.

### Gérer des effectifs multigénérationnels

Pour réussir à gérer des équipes multigénérationnelles, il faut faire preuve de souplesse et trouver de nouvelles méthodes de travail. Voici quelques idées à envisager :

- Offrez différents modèles de travail, par exemple, le travail à distance ou selon un horaire flexible. Mettez l'accent sur les résultats plutôt que sur la façon d'accomplir le travail.
- Définissez et communiquez des attentes claires qui correspondent aux objectifs de l'organisation. Les travailleurs plus jeunes doivent savoir de quelle manière ils contribuent à la réalisation des objectifs de l'entreprise, tandis que les travailleurs plus âgés doivent comprendre les raisons pour lesquelles on réessaie une stratégie particulière, qu'ils ont peut-être connue sous d'autres formes dans le passé.
- Envisagez de jumeler de jeunes employés et des collègues plus chevronnés qui travailleront ensemble à l'atteinte d'un objectif. C'est un excellent moyen pour les plus vieux d'acquérir de nouvelles compétences en matière de technologie et, pour les plus jeunes, d'obtenir l'encadrement nécessaire à l'avancement de leur carrière.
- Soyez ouvert à différents styles d'apprentissage et de communication. Les baby-boomers préfèrent les méthodes de travail traditionnelles, comme les présentations PowerPoint, les ateliers et les guides, et préconisent les conversations en personne ou par téléphone. En revanche, les jeunes travailleurs se tournent

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile. 1 844 880-9142 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)



vers des méthodes d'apprentissage plus interactives, autonomes et axées sur la technologie et communiquent davantage par texto, par courriel ou par l'intermédiaire des médias sociaux.

- Obtenez une vision claire des aspirations professionnelles de chacun. Les objectifs d'un employé faisant partie de la génération des milléniaux sont probablement axés sur l'avancement de sa carrière ou l'importance d'accomplir un travail intéressant, tandis que ceux d'un baby-boomer pourraient être orientés vers le mentorat et la diminution de la charge de travail en raison de l'arrivée de la retraite.

En conclusion, les efforts déployés pour motiver et mobiliser les employés de différents groupes d'âge doivent s'inscrire dans l'objectif de créer un environnement équitable et harmonieux favorisant le succès de chacun. Pour en savoir plus sur la façon de gérer et de soutenir vos employés lors de toutes les étapes de leur carrière, communiquez avec votre programme d'aide aux employés et à la famille.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile. 1 844 880-9142 ou [travailsantevie.com](http://travailsantevie.com)

