



Légalisation du cannabis : les employeurs devraient adopter des politiques de tolérance zéro

Avec l'entrée en vigueur de la légalisation de l'usage récréatif du cannabis, aujourd'hui, nous souhaitons vous rappeler l'importance de vous adapter rapidement à la nouvelle loi afin de prévenir toute situation malencontreuse pouvant survenir en milieu de travail, autant au chapitre de la santé et de la sécurité des travailleurs, que d'un éventuel impact sur la productivité.

Nous vous suggérons de poser ces quelques gestes afin de vous préparer à ce nouveau contexte :

Mettre à jour les politiques internes : Il est important de mettre à jour les politiques de l'entreprise concernant la consommation de cannabis ayant une incidence sur le milieu travail et dans un contexte professionnel plus en général, et d'en informer les employés ainsi que les superviseurs afin que tous soient au courant de la nouvelle réglementation en vigueur. Cette politique doit être claire afin que tous aient la même compréhension des conséquences liées à l'utilisation de ce narcotique dans le cadre du travail.

Vérifier les assurances : Les employeurs doivent vérifier que leur régime d'assurances collectives a été mis à jour afin d'inclure des mesures

nécessaires en lien avec la consommation de cannabis. Il est certain que la consommation récréative de cannabis **ne sera pas couverte**, mais des assureurs ont fait le choix d'ajouter l'option du cannabis thérapeutique prescrit dans leur couverture. Il sera donc important de vérifier le cas de chaque entreprise. Pour plus d'informations à cet égard, [veuillez cliquer ici](#).

Implication de la loi québécoise : Au chapitre de la prévention d'accidents en milieu de travail, la Loi sur la santé et la sécurité du travail **a été modifiée afin d'inclure le cannabis**, et ce, autant en ce qui concerne les obligations des travailleurs que celles des employeurs. Pour ce qui est du dépistage, il est important de souligner que la Charte québécoise, dans sa section relative à la vie privée, vient ajouter une complexité supplémentaire pour les employeurs. En effet, le dépistage par mode aléatoire doit être justifié, notamment par un risque important d'accidents. L'employeur peut prendre des mesures seulement s'il a de sérieux doutes sur la consommation de l'un de ses employés. [Pour plus d'informations, cliquez ici](#).

Il est important de rappeler qu'il faut d'abord et avant tout miser sur la prévention, car la consommation de cannabis comporte des risques non négligeables pour la santé et la sécurité de tous les travailleurs, et qu'il ne faut pas en banaliser l'usage. Selon le CPQ, le message est clair : tolérance zéro en milieu de travail.

Pour toute question ou commentaire, [n'hésitez pas à nous contacter](#).



Copyright © 2018 Conseil du patronat du Québec, All rights reserved.

Want to change how you receive these emails?
You can [update your preferences](#) or [unsubscribe from this list](#).