



CANADIAN FEDERATION
OF NURSES UNIONS
LA FÉDÉRATION CANADIENNE
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS

CANNABIS MÉDICINAL ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CONTEXTE ET APERÇU

Depuis 2001, le cannabis médicinal est légal au Canada. Depuis 2014, les personnes du Canada qui ont besoin de cannabis médicinal peuvent demander à leur fournisseur de soins (médecin ou infirmière praticienne) de remplir les formulaires à cet effet au lieu de demander un permis à Santé Canada.

La vente et la production de cannabis médicinal sont réglementées uniquement par le gouvernement fédéral. La seule façon de se procurer du cannabis médicinal est auprès d'un producteur détenant une licence délivrée par le gouvernement fédéral. Cela peut se faire en ligne, par commande écrite, par téléphone et la livraison se fait par courrier sécurisé.¹ Les personnes peuvent aussi faire une demande auprès de Santé Canada pour obtenir un permis pour cultiver leur propre cannabis. La réglementation fédérale², accompagnant la *Loi sur le cannabis*³ qui légalise le cannabis récréatif, entrera en vigueur le 17 octobre 2018. Bien que le *Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales* soit abrogé, ses dispositions demeurent largement en vigueur. Si un praticien de la santé a autorisé la consommation de cannabis à des fins médicales, l'accès ne changera pas maintenant que le cannabis récréatif est légal.

Le personnel infirmier et le cannabis médicinal

Dispenser des soins sûrs et de grande qualité demeure l'objectif premier du personnel infirmier. C'est pourquoi la réglementation du cannabis pourrait être délimitée davantage par les organismes provinciaux de réglementation des soins infirmiers dont les politiques s'harmonisent à la réglementation fédérale ainsi qu'aux codes de déontologie du personnel infirmier et aux obligations professionnelles.

Les infirmières et les infirmiers pourraient administrer du cannabis thérapeutique à leurs clients dans les hôpitaux ou dans les foyers de soins de longue durée si des politiques organisationnelles à cet effet sont en place. Malgré le fait que le cannabis médicinal soit utilisé au Canada depuis plus de 10 ans, les politiques sont encore inadéquates pour répondre aux besoins des patients consommant du cannabis à des fins médicales. Les politiques des établissements doivent s'harmoniser à la réglementation fédérale sur le cannabis, ainsi qu'aux politiques des organismes provinciaux de réglementation de la profession infirmière. Avant de donner du cannabis à des fins médicales à un patient, les infirmières et les infirmiers doivent s'assurer que des politiques organisationnelles sont en place, et consulter les documents pertinents pour s'assurer que le patient a consenti et qu'il est autorisé à consommer du cannabis. De plus, il y a des limites précises par rapport à la quantité de cannabis pouvant être administrée.⁴

Il est important, pour le personnel infirmier, de connaître les politiques de leur établissement et, s'il n'y en a pas, de faire pression auprès de leur employeur pour élaborer ces politiques. Nous encourageons les infirmières et les infirmiers à collaborer avec leur syndicat et leur comité mixte de santé et de sécurité au

travail, ainsi qu'avec les autres membres de leur équipe de soins, pour aider les employeurs à élaborer des politiques en conformité avec la réglementation fédérale, les politiques des organismes provinciaux de réglementation des soins infirmiers, et les dispositions de leur convention collective. Ces politiques devront comprendre plusieurs volets, notamment fumage, documentation, manipulation, entreposage, et étiquetage. De telles mesures sont nécessaires pour respecter les normes professionnelles liées à la sécurité des patients.

Tous les infirmiers et les infirmières, qu'importe le milieu de travail, doivent aider leur client qui consomme, par lui-même, du cannabis à des fins médicales. Bien que le personnel infirmier ne soit pas autorisé à *dispenser directement* du cannabis à des fins médicales hors de l'hôpital ou du foyer de soins, le personnel infirmier peut offrir de l'aide indirectement (par exemple, ouvrir les bouteilles, lire les étiquettes, offrir de la nourriture pendant que le client prend sa dose).⁵

Il faut aussi élaborer des politiques sur la consommation du cannabis (à des fins récréatives ou médicales) dans le secteur des soins à domicile en reconnaissant que, pour l'infirmière en soins à domicile, le domicile est alors un lieu de travail. Dans tous les milieux de travail du personnel infirmier, les politiques actuelles sur la consommation du tabac devraient être modifiées pour ajouter le cannabis afin de : a) protéger la santé et la sécurité du personnel infirmier et s'assurer qu'il ne soit pas exposé à la fumée secondaire; et b) s'assurer qu'il ne contrevient pas aux normes professionnelles parce qu'il est exposé à la fumée secondaire.

Si les infirmières et les infirmiers sentent que leur santé et leur sécurité sont à risque, ou s'ils pensent qu'ils ne sont pas en mesure de respecter leurs obligations professionnelles, ils doivent faire part de leurs inquiétudes à leur employeur et, si le problème n'est pas réglé, communiquer avec leur syndicat pour déterminer la meilleure solution et protéger les travailleurs.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation⁶

Les employeurs sont tenus d'offrir des mesures d'adaptation à leurs employés ayant un handicap ou des besoins médicaux (y compris ceux autorisés à consommer du cannabis à des fins médicales). Si une personne reconnaît avoir été diagnostiquée d'un trouble lié à la consommation d'une substance et qu'elle veut être traitée, les mesures d'adaptation s'appliquent à la toxicomanie. Les employés ont le devoir positif de demander une mesure d'adaptation. Si l'employeur n'est pas mis au courant de la situation de l'employé, le droit à la mesure d'adaptation peut être révoqué. Comme pour tous les handicaps, le droit au respect de la vie privée doit aussi tenir compte de l'importance d'assurer la sécurité au sein du milieu de travail, particulièrement lorsque la sécurité publique est à risque. On encourage les employés à communiquer avec leur syndicat avant que leur emploi ne soit à risque en raison de consommation de drogue.

La loi et le milieu de travail

La jurisprudence sur la consommation de cannabis sur les lieux de travail continue d'évoluer et continuera d'évoluer avec la légalisation du cannabis. De toute évidence, d'autres questions seront soulevées entre les employeurs et les employés, y compris celles relatives aux mesures disciplinaires, aux mesures d'adaptation, à la santé et la sécurité, et autres politiques de l'organisation qui exigeront une réponse des syndicats infirmiers. Selon la Cour suprême du Canada, les employeurs doivent faire l'équilibre entre le dépistage de drogue chez leurs employés pour assurer la sécurité du milieu de travail et le droit à la vie privée de leurs employés. De façon générale, les tribunaux ne permettent pas le dépistage aléatoire de la consommation de drogue et c'est aussi la position de tous les syndicats infirmiers.

Les données scientifiques

Comme c'est le cas pour la loi, la recherche scientifique sur le cannabis continue d'évoluer et demeure incertaine. La famille du cannabis comprend des dizaines de cannabinoïdes dont certains sont psychoactifs et certains ne le sont pas; certains pourraient être médicalement efficaces et d'autres pas. Un très petit nombre ont fait l'objet d'études approfondies, notamment le THC (tetrahydrocannabinol) et le CBD (cannabidiol). Il n'y a pas de lien clair entre les niveaux sanguins de THC et les facultés affaiblies et, parce que le cannabis peut être consommé sous différentes formes et doses, le niveau d'incapacité peut varier énormément.⁷ Les répercussions de la fumée secondaire sur la santé publique n'ont pas fait l'objet d'études poussées mais, les données suggèrent que l'exposition à la fumée secondaire pourrait avoir un impact indésirable.⁸

POSITION DE LA FCSII

La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII), représentant le personnel infirmier de première ligne, appuie une approche axée sur la santé publique lorsqu'il est question de cannabis. Nous reconnaissons ce qui suit :

- La légalisation du cannabis récréatif au Canada pourrait mener à une plus grande augmentation de la consommation de cannabis (à des fins récréatives ou à des fins médicales);
- Les infirmières et les infirmiers travaillent dans des milieux où la protection de la sécurité des patients est une priorité, et ils doivent respecter les politiques de leur organisme de réglementation ainsi que leur code de déontologie;
- Nous reconnaissons l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation aux patients consommant du cannabis à des fins médicales ainsi qu'au personnel infirmier qui en consomme à des fins médicales;
- Les employeurs ont la responsabilité d'assurer la sécurité du personnel infirmier par le biais de politiques pertinentes, protocoles, équipements de protection individuelle et formation. Si ces éléments ne sont pas en place, les infirmières et les infirmiers pourraient avoir le droit de refuser un travail dangereux, tel que stipulé dans la législation en matière de santé et de sécurité au travail et dans les conventions collectives (les syndicats infirmiers provinciaux devraient être consultés au sujet de toute questions liées au refus de travailler);
- Les infirmières et les infirmiers jouent un rôle essentiel d'éducation en santé publique.

À la lumière de ces facteurs, nous recommandons ce qui suit :

- Aucun dépistage aléatoire de la consommation de drogue;
- Afin d'offrir des mesures d'adaptation à un employé consommant du cannabis à des fins médicales, l'employeur doit offrir les mêmes mesures que celles offertes à l'employé devant consommer des médicaments prescrits ayant le potentiel d'affecter son rendement au travail;
- Les employeurs doivent élaborer des politiques pertinentes, ou réviser celles déjà en place, par rapport aux médicaments psychoactifs sur ordonnance et au cannabis récréatif;
- Lorsque le cannabis médicinal est utilisé dans les hôpitaux et les établissements de soins de longue durée, et que le cannabis médicinal ou récréatif est consommé dans les résidences privées recevant la visite d'infirmières en soins à domicile, les infirmières et les infirmiers doivent recevoir la formation pertinente et avoir accès à l'équipement recommandé en matière de protection individuelle (EPI). Le risque d'exposition à la fumée du cannabis doit être compris dans les politiques en matière de sécurité et ces dernières doivent prévoir une période de non-consommation avant l'arrivée de l'infirmière au domicile ou dans la chambre du patient en foyer de soins;

17 octobre 2018

- Il faut offrir suffisamment de ressources et de formation au personnel infirmier pour qu'il puisse acquérir les connaissances nécessaires, les habiletés et le jugement pour dispenser le cannabis médicinal, éduquer le public et répondre à ses questions sur les effets du cannabis récréatif sur la santé;
- L'infirmière ou l'infirmier doit communiquer avec son syndicat si elle ou il ne reçoit pas la formation pertinente, s'il n'y a pas d'EPI, si les conditions de travail sont dangereuses, et si son droit à des mesures d'adaptation n'est pas respecté.

¹ Voir : <https://www.ontario.ca/fr/page/legalisation-du-cannabis>

² Voir : <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/lois-reglementation.html>

³ Voir : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-24.5/>

⁴ Voir : <http://www.clpnm.ca/wp-content/uploads/Statement-on-Medical-Cannabis.pdf> et <https://crnns.ca/wp-content/uploads/2017/07/Medical-Cannabis-2017.pdf> (en anglais seulement)

⁵ Idem

⁶ Voir : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/diversite-equite/obligation-prendre-mesures-adaptation-demarche-generale-intention-gestionnaires.html>

⁷ Canadians for Fair Access to Medical Marijuana. (2017, June 27). *Medical Cannabis and Impaired Driving: Preliminary Research Review*. Tiré de cfamm.ca (en anglais seulement)

⁸ Voir : <https://www.drugabuse.gov/publications/research-reports/marijuana/what-are-effects-secondhand-exposure-to-marijuana-smoke> (en anglais seulement)