



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

CANNABIS RÉCRÉATIF ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CONTEXTE ET APERÇU

La réglementation du cannabis se fera en divisant la responsabilité entre les différents ordres de gouvernement : fédéral, provincial, territorial et municipal. La réglementation fédérale, en vigueur le 17 octobre 2018, accompagne la *Loi sur le cannabis*¹ qui légalise le cannabis récréatif, et tient compte de ce qui suit : licences, permis et autorisations; habilitations de sécurité; système de suivi du cannabis; produits du cannabis; emballage et étiquetage; cannabis à des fins médicales; produits de santé et cosmétiques.² Les règlements provinciaux et municipaux relatifs à la légalisation du cannabis récréatif peuvent clarifier davantage les éléments compris dans la réglementation fédérale. Pour les infirmières et les infirmiers, la réglementation du cannabis récréatif peut être délimitée davantage par leur organisme de réglementation des soins infirmiers s'inspirant de leur code de déontologie et des leurs obligations professionnelles. Dispenser des soins sûrs et de grande qualité demeure l'objectif premier des infirmières et des infirmiers.

Le milieu de travail

La jurisprudence sur la consommation de cannabis sur les lieux de travail continue d'évoluer. 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.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation³

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.

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.⁴ 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.⁵

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;
- En vertu du droit en matière de droit de la personne, les employeurs ont la responsabilité d'offrir des mesures d'adaptation aux employés avec des handicaps, y compris ceux souffrant d'un trouble lié à la consommation de substance;
- 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;
- Les employeurs doivent élaborer les politiques sur les mesures d'adaptation relatives aux personnes consommant des médicaments psychoactifs sur ordonnance ou du cannabis récréatif, ou réviser, au besoin, les politiques déjà en place;
- 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://laws-lois.justice.gc.ca/fr/lois/C-24.5/>

² Voir : <https://www.canada.ca/en/health-canada/services/drugs-medication/cannabis/laws-regulations.html>

³ Voir : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/valeurs-ethique/diversite-equite/obligation-prendre-mesures-adaptation-demarche-generale-intention-gestionnaires.html>

⁴ Canadians for Fair Access to Medical Marijuana. (2017, June 27). *Medical Cannabis and Impaired Driving: Preliminary Research Review*. Retrieved from cfamm.ca (en anglais seulement)

⁵ Voir : <https://www.drugabuse.gov/publications/research-reports/marijuana/what-are-effects-secondhand-exposure-to-marijuana-smoke> (en anglais seulement)