

## Légalisation du cannabis : répercussions sur les milieux de travail

Un rapport du Groupe de recherche de Morneau Shepell

Octobre 2018



À compter du 17 octobre 2018, les Canadiens pourront consommer du cannabis à des fins récréatives sans crainte d'encourir des sanctions pénales. La Loi sur le cannabis (projet de loi C-45) traite de l'utilisation du cannabis dans de nombreux lieux publics, mais il appartiendra à chaque employeur de déterminer comment en gérer la consommation au travail.

La question est donc : Que devraient faire les organisations pour se préparer à la légalisation du cannabis? Les réponses à l'enquête *Tendances en ressources humaines pour 2019* de Morneau Shepell, réalisée en juillet 2018, indiquent qu'une minorité d'employeurs ont mis en place des politiques sur l'usage du cannabis au travail, bien que le cannabis médicinal soit légal au Canada depuis 2001 (le nombre d'ordonnances étant en hausse<sup>1</sup>) et que l'usage récréatif légal soit imminent. Les organisations sont partagées à ce sujet : certains employeurs font preuve d'attentisme, tandis que d'autres profitent de l'occasion pour instaurer de nouvelles politiques. Mais ces nouvelles politiques sont-elles suffisantes?

Les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre peuvent servir à déterminer à quel point une organisation devrait être proactive quant à l'usage du cannabis en milieu de travail. L'enquête *Priorités en matière de santé mentale au travail 2017* de Morneau Shepell visait à savoir si les employés consomment actuellement du cannabis et s'ils comptent le faire davantage après la légalisation, et elle a permis de constater que l'âge et le sexe ont une incidence sur la consommation de cannabis.

## Usage du cannabis au cours de la dernière année

Cependant, cela ne signifie pas nécessairement que les employeurs dont le personnel présente un profil démographique moins associé à l'usage de cannabis ne devraient rien faire. Étant donné la probabilité qu'un usage accru de cannabis à des fins médicales et récréatives cause des problèmes au travail, il serait prudent pour les employeurs de concevoir un plan stratégique permettant de s'occuper maintenant de ces questions, au lieu de réagir ponctuellement si une situation survient.

Le présent rapport, intitulé *Légalisation du cannabis : répercussions sur les milieux de travail*, présente les résultats d'une recherche menée par Morneau Shepell et recommande une approche stratégique permettant d'encadrer l'usage de cannabis au travail d'une manière qui assure la sécurité de tous les employés sans empiéter sur leur liberté individuelle.

## Mesures actuelles prises par les employeurs

Interrogés sur les mesures prises en prévision de la légalisation du cannabis, les employeurs ayant participé à l'enquête *Tendances en ressources humaines* ont fourni l'information ci-après.

	En place actuellement	Prévu dans les 12 à 18 prochains mois	Non planifié
Mise à jour de la politique en matière d'abus de substances afin de gérer l'utilisation du cannabis en milieu de travail	34 %	52 %	13 %
Mise à jour des protocoles de dépistage de drogues	11 %	19 %	71 %
Formation des gestionnaires sur la gestion du cannabis en milieu de travail	7 %	48 %	45 %
Ajout du cannabis médicinal à la liste des médicaments couverts par le régime d'assurance médicaments	3 %	9 %	88 %
Ajout du cannabis médicinal à la liste des médicaments couverts par le compte-santé	8 %	7 %	85 %

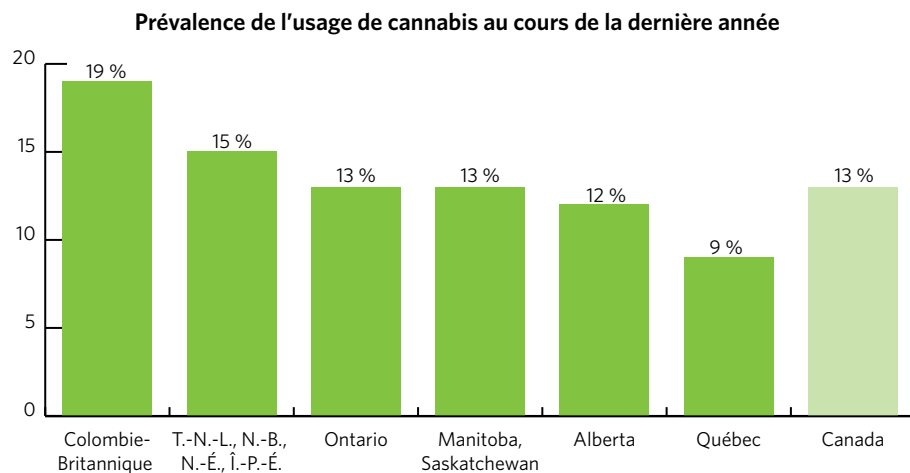
Seulement un tiers (34 pour cent) des organisations participantes ont déjà mis à jour leur politique en matière d'abus de substances pour gérer l'utilisation du cannabis en milieu de travail, même si 52 pour cent des organisations prévoient le faire au cours de la prochaine année et demie. L'autre mesure que les employeurs comptent prendre d'ici les 12 à 18 mois est de former les gestionnaires sur la gestion du cannabis en milieu de travail (seuls 7 pour cent d'entre eux l'ont déjà fait). La formation est particulièrement importante, car l'affaiblissement des facultés au travail pose un important risque pour la santé et la sécurité d'une organisation.

Il peut être étonnant de constater que même si le cannabis médicinal est légal au Canada depuis près de deux décennies, seuls 3 pour cent des organisations l'ont ajouté à la liste des produits couverts par leur assurance médicaments et que seulement 9 pour cent planifient le faire d'ici les 12 à 18 prochains mois.

### Prévalence de l'usage du cannabis

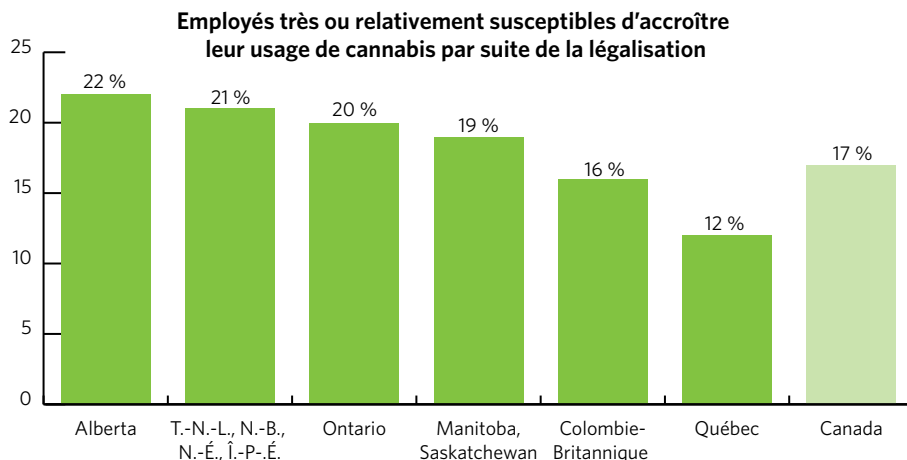
Les réponses des employés obtenues dans le cadre de l'enquête *Priorités en matière de santé mentale au travail 2017* donnent à penser que les employeurs ne devraient pas s'attendre à un bond considérable de l'usage du cannabis après la légalisation.

On a demandé aux employés s'ils avaient fait usage de cannabis au cours de la dernière année. Leurs réponses ont été ventilées par région.



L'enquête révèle que les employés de la Colombie-Britannique sont les plus enclins à consommer du cannabis et que ceux du Québec, les moins susceptibles de s'y adonner.

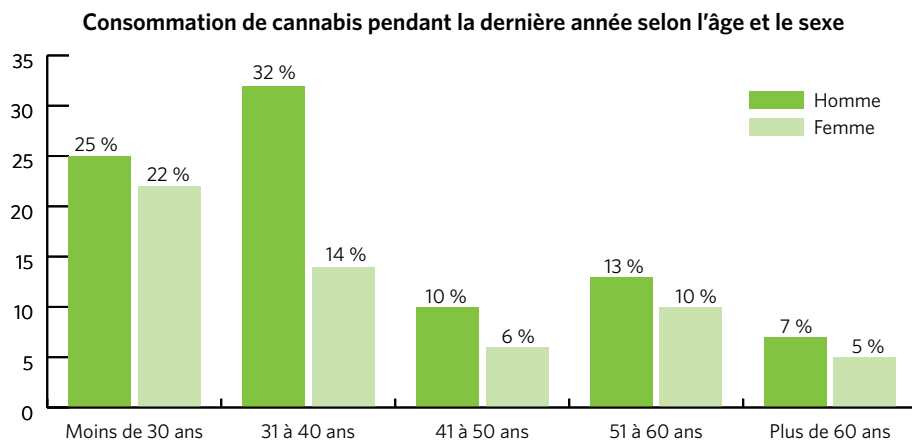
On a aussi demandé aux employés de décrire l'incidence, le cas échéant, qu'aurait la légalisation sur leur utilisation de cannabis.



Alors que dans les provinces des Prairies la légalisation semble être un facteur d'augmentation de l'usage, les employés du Québec semblent moins envisager d'accroître le leur que ceux des autres provinces.

D'autres résultats de l'enquête indiquent que certaines caractéristiques démographiques des employés permettent d'illustrer la corrélation entre l'usage de cannabis et les problèmes de personnel :

- L'usage du cannabis décroît avec l'âge
- Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de consommer du cannabis
- Le cannabis ne touche pas seulement les « employés »; les gestionnaires peuvent tout autant qu'eux en faire usage et pourraient être légèrement plus enclins à le faire après la légalisation
- La prévalence de l'usage du cannabis est la plus élevée en Colombie-Britannique et la moins élevée au Québec



Ces résultats signifient-ils que les organisations situées au Québec et dont le personnel est principalement constitué de femmes d'âge mûr occupant des postes non cadres n'ont pas besoin d'adopter de politiques sur l'utilisation du cannabis? Bien que ces organisations puissent être statistiquement moins vulnérables aux problèmes en milieu de travail, il serait tout de même prudent pour toutes les organisations de se préparer à gérer l'usage du cannabis au travail. Elles supprimeront ainsi toute ambiguïté pour les employés et réduiront les risques pour la sécurité.

### **Concevoir et mettre en œuvre une stratégie en matière de cannabis**

Comme pour d'autres enjeux de ressources humaines, composer efficacement avec le cannabis en milieu de travail nécessite de mettre en place une stratégie en matière de cannabis, et non pas seulement instaurer une nouvelle politique. Vous trouverez ci-dessous les éléments clés à considérer pour élaborer une stratégie universelle englobant la communication et la formation et cadrant avec les autres mécanismes de soutien des employés.

- **Reconnaître qu'une politique sur l'abus d'alcool et de substances pourrait ne pas être appropriée au cannabis**

Contrairement à l'alcool, le dépistage de l'intoxication au cannabis peut ne pas s'avérer concluant. Le tétrahydrocannabinol (THC) peut rester longtemps présent dans le sang sans nécessairement entraîner l'affaiblissement des facultés. De plus, l'alcool n'est pas une substance médicinale, tandis que le cannabis peut se révéler le meilleur traitement pour certaines affections. Par conséquent, le cannabis au travail pourrait être permis dans certaines situations.

- **Prenez le temps de sensibiliser tous les employés et de communiquer avec eux**

Les entreprises devraient introduire toute politique modifiée ou nouvelle en présentant la légalisation du cannabis grâce à des messages clairs sur ce qui sera permis et interdit sur les lieux de travail. Cette conversation devrait faire ressortir que le terme « légal » n'est pas synonyme de « sans risque » et que la nouvelle politique vise la sécurité. Les employeurs devront expliquer clairement la politique, ses motifs et sa mise en application, inviter les employés à exprimer leurs préoccupations et tenter de résoudre ces dernières.

- **Désigner un seul point de contact aux Ressources humaines chargé des problèmes touchant le cannabis en milieu de travail**

Disposer d'un responsable aux RH chargé de résoudre tous les problèmes liés à l'usage du cannabis permettra de faire en sorte que la nouvelle politique soit appliquée de manière uniforme. Cette personne sera également en mesure de surveiller tout problème récurrent afin que l'organisation détecte tout besoin de clarification.

- **Harmoniser la politique sur le cannabis avec l'approche en gestion des invalidités de l'entreprise**

Les résultats du *Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé 2018* indiquent que près des deux tiers (64 pour cent) des employés estiment que le coût du cannabis médicinal devrait être couvert par les régimes de soins de santé privés, tandis que seulement 34 pour cent des employeurs sont de cet avis. Les données de l'enquête *Tendances en ressources humaines de Morneau Shepell* indiquent qu'un pourcentage encore moins important d'organisations offriront cette protection : seuls 12 pour cent des employeurs ont inclus ou envisagent d'inclure le cannabis dans leur assurance médicaments d'ici 12 à 18 mois.

Peu importe qu'une entreprise choisisse de rembourser le cannabis médicinal à même son régime d'assurance collective, il est important pour les employés de comprendre comment cette entreprise s'y prendra pour différencier le cannabis médicinal du cannabis récréatif, ainsi que la limitation de la consommation pour des raisons de santé. Par exemple, l'employeur devrait s'assurer que les employés savent que même s'ils ont une ordonnance de cannabis médicinal, leur employeur pourrait décider d'obtenir un deuxième avis auprès d'un médecin du travail ou d'un spécialiste du cannabis, afin de vérifier si un autre médicament ou une autre dose ferait aussi bien l'affaire. Cela pourrait être le cas surtout lorsque le poste de l'employé est critique pour la sécurité ou que l'employé a des antécédents d'abus de substances. En outre, il est essentiel de tenir compte des préoccupations des employés concernant la confidentialité. Divulguer sa consommation de cannabis médicinal signifie également dévoiler les motifs de cet usage. C'est pourquoi l'employeur devrait discuter avec l'employé de la manière de protéger sa vie privée, même si le traitement doit s'effectuer pendant qu'il est au travail.

- **Former les gestionnaires pendant le déploiement de la nouvelle politique**

Comme il n'existe actuellement aucun test de dépistage efficace de l'intoxication au cannabis, les gestionnaires devront se fier à leurs propres observations s'ils soupçonnent un affaiblissement des facultés ou un abus de substances. Les employeurs doivent expliquer le processus permettant de répondre aux préoccupations lorsque les gestionnaires constatent une baisse de la productivité, une modification des habitudes de travail, etc. On devrait aussi enseigner aux gestionnaires comment aborder et gérer les problèmes avec les employés. Des ateliers de formation destinés aux gestionnaires sont offerts par les fournisseurs de programmes d'aide aux employés et à la famille (PAEF). Les employeurs peuvent ainsi s'assurer que les gestionnaires reçoivent une formation uniforme et opportune, surtout en ce qui concerne l'examen des interventions obligatoires ou contrôlées au titre du PAEF.

1. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments/cannabis/producteurs-autorises/donnees-marche.html>

# Méthodologie

## Enquête *Priorités en matière de santé mentale au travail* 2018 de Morneau Shepell

Réalisée en octobre 2017, l'enquête *Priorités en matière de santé mentale au travail* 2018 a sondé l'opinion d'employés (à temps plein, à temps partiel ou travailleurs autonomes) et de gestionnaires à l'échelle du Canada.

Voici la composition des répondants :

### **Employés (n = 1001)**

- 79 pour cent d'employés à temps plein
- 17 pour cent d'employés à temps partiel
- 4 pour cent de travailleurs autonomes
  
- 500 répondants travaillaient dans des organisations comptant 500 employés ou moins
- 501 répondants travaillaient dans des organisations comptant 501 employés ou plus

### **Gestionnaires (n = 509)**

- 310 répondants travaillaient dans des organisations comptant 500 employés ou moins
- 199 répondants travaillaient dans des organisations comptant 501 employés ou plus

## **Enquête *Tendances en ressources humaines* 2019 de Morneau Shepell (36<sup>e</sup> édition annuelle)**

Réalisée en juillet 2018, cette enquête couvre les prévisions de 356 organisations employant 683 497 personnes au Canada, représentatives d'un large pan des différents secteurs d'activité.

Morneau Shepell est la seule société offrant des services-conseils et des technologies en ressources humaines à adopter une approche intégrative aux besoins des employés en matière de bien-être, de santé, d'assurance collective et de retraite. Elle est également le principal administrateur de régimes de retraite et d'assurance collective et le principal fournisseur de solutions intégrées en gestion des absences au Canada. LifeWorks par Morneau Shepell est la principale solution de bien-être global alliant des programmes d'aide aux employés, de bien-être, de reconnaissance et de récompenses. En tant que chef de file dans les domaines des services-conseils stratégiques en RH et de la conception de régimes de retraite avant-gardistes, la société aide aussi ses clients à résoudre des problèmes complexes liés à la main-d'œuvre et offre des solutions intégrées en matière de productivité, de santé et de retraite. Fondée en 1966, Morneau Shepell sert environ 24 000 organisations de toutes tailles, des plus petites entreprises à certaines des plus grandes sociétés et associations en Amérique du Nord. Comptant plus de 4 500 employés répartis dans ses bureaux en Amérique du Nord, au Royaume-Uni et en Australie, Morneau Shepell offre ses services à des organisations partout dans le monde. Morneau Shepell inc. est une société cotée à la Bourse de Toronto (TSX : MSI). Pour de plus amples renseignements, visitez le site [morneaushepell.com](http://morneaushepell.com).



@Morneau\_Shepell



Morneau Shepell

