



## Cannabis au travail : atténuer les risques grâce à des politiques, des processus et des programmes axés sur les employés

« Légal » n'est pas synonyme de « acceptable au travail ». Les solutions de Morneau Shepell aident les organisations à composer avec les enjeux en matière de santé et sécurité des employés qui découlent de la légalisation du cannabis.

### Des solutions qui poussent à l'action et donnent des résultats

Depuis des années, l'équipe d'experts de Morneau Shepell soutient les clients au moyen d'une gamme complète de services et de solutions ciblant particulièrement l'abus de substance et ses effets sur les employés et le milieu de travail. La légalisation du cannabis récréatif présente de nouveaux défis, mais requiert une approche identique. De l'élaboration de politiques aux solutions thérapeutiques, Morneau Shepell dispose des bons outils pour atténuer les risques tout en contribuant au soutien des employés. Quel que soit votre fournisseur de PAEF ou de services de gestion de dossiers d'invalidité, nous avons des solutions pour votre organisation et vos employés.

#### Examen ou élaboration d'une politique en matière d'abus de substance

Compte tenu des risques que l'abus de substance pose à une organisation, il est important que les employeurs se dotent de politiques claires à cet égard et qui abordent en outre les enjeux connexes, comme les accommodements, le retour au travail, l'aptitude au travail et les milieux de travail exempts d'odeur. Comptant sur des années d'expérience dans la prestation des Programmes de soutien au travail, Morneau Shepell est bien placée pour aider votre organisation à revoir ou à élaborer sa politique en matière d'abus de substance.

#### Couverture du cannabis médicinal

L'élaboration ou l'examen des politiques en matière d'abus de substance liées au cannabis récréatif sont pour l'employeur une bonne occasion d'aborder la question du cannabis médicinal, s'il ne l'a pas encore fait. Les organisations voudront par exemple se demander si l'inclusion du cannabis médicinal dans leurs programmes d'avantages sociaux cadre avec leur philosophie et leurs objectifs en matière de ressources humaines. Un conseiller de Morneau Shepell peut vous aider à déterminer si l'ajout du cannabis médicinal à votre programme est judicieux pour votre organisation et, si c'est le cas, vous aider à comprendre vos options et les coûts associés.

## Des solutions qui visent à améliorer les capacités des gestionnaires

- **Formation donnée par les Solutions de formation au travail (SFMT).** L'atelier de Morneau Shepell intitulé Légalisation du cannabis récréatif : êtes-vous prêt? sensibilise aux conséquences de la légalisation du cannabis sur le milieu de travail et aide les gestionnaires de personnel et le personnel des RH à se préparer à répondre aux questions et à gérer les difficultés. L'atelier porte sur la santé et la sécurité, ainsi que sur les droits et les obligations des employeurs et des employés. L'atelier décrit également la stigmatisation que les consommateurs de cannabis pourraient subir au travail et met en lumière l'importance d'instaurer un milieu de travail solidaire.
- **Consultations en gestion.** Les gestionnaires peuvent accéder en tout temps à un conseiller du PAEF, qui les écoutera et les aidera à gérer les situations qui pourraient se présenter au travail. Ensemble, ils exploreront des options, réfléchiront à des solutions et élaboreront des plans d'action. Ces plans peuvent inclure des stratégies sur la manière d'engager les conversations difficiles ou des recommandations visant à orienter un employé vers un programme de counseling contrôlé.

## Des solutions pour soutenir les employés

- **Programme d'interventions dirigées (PID).** Le programme d'interventions dirigées de Morneau Shepell responsabilise les employés à obtenir l'aide dont ils ont besoin. Lorsque l'abus de substance présumé ou connu d'un employé affecte le milieu de travail, une orientation vers le programme d'interventions dirigées permet d'obtenir le consentement de l'employé quant à la communication d'un nombre limité de renseignements à quelqu'un dans le milieu de travail. Des conseillers compétents effectuent l'évaluation et traitent directement l'employé, ou l'orientent vers un programme intensif. Un directeur clinique est en contact avec votre milieu de travail pour vous informer du plan de retour au travail, de sorte que l'employé puisse réintégrer son poste et retrouver sa productivité rapidement et de façon sécuritaire.
- **Programme de consultations en dépendance.** Notre programme de consultations en dépendance permet aux employeurs d'avoir les recommandations d'un spécialiste lorsqu'un employé occupant un poste critique pour la sécurité obtient un résultat positif à un test de dépistage de drogues ou d'alcool au travail. Le service d'évaluation de ce programme et les rapports fournis en temps opportun établissent le meilleur plan de traitement pour atténuer les risques, tout en aidant l'employé à aborder et traiter son problème de dépendance ou d'abus de substances.
- **Programme structuré de prévention de la rechute (PSPR).** Ce programme de suivi intègre des pratiques exemplaires développées en collaboration avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH).
- **Tests de dépistage de drogues.** Nous pouvons coordonner le retour au travail ou un programme de dépistage inopiné lorsqu'un employé occupant un poste critique pour la sécurité retourne au travail après une cure de désintoxication. Si votre politique ou une entente particulière avec l'employé ou le milieu de travail décrit les attentes relatives aux tests de dépistage inopinés, nous pouvons élaborer un calendrier aléatoire, communiquer à la dernière minute avec l'employé pour l'informer qu'il doit passer un test de dépistage et tenir un registre des résultats.

## Gestion des absences et des accommodements

- **Examen des possibilités d'accommodement.** Morneau Shepell peut examiner la demande d'accommodement afin de confirmer qu'elle est valide sur le plan médical et élaborer un plan d'accommodement approprié. Si l'employé doit être orienté vers le programme de consultations en dépendance ou le programme structuré de prévention de la rechute, le gestionnaire de dossier travaillera en toute transparence avec l'équipe des Programmes de soutien au travail.
- **Gestion des absences et du retour au travail.** Les gestionnaires de dossiers de Morneau Shepell effectuent des évaluations approfondies et tiennent compte de nombreux points de vue afin de bien connaître le contexte lié aux plans de traitement, de rétablissement et de retour au travail.

## Laissez-nous vous aider.

Découvrez comment nous pouvons vous aider à préparer votre organisation à faire face aux enjeux en matière de santé et sécurité des employés qui découlent de la légalisation du cannabis.

## Communiquez avec nous.

1 866 878-0545  
morneaushepell.com