



LIFESAVING SOCIETY®  
SOCIÉTÉ DE SAUVETAGE

*The Lifeguarding Experts*  
*Les experts en surveillance aquatique*

Société de sauvetage Canada  
1145, chemin Hunt Club, Suite 001 - Ottawa, Ontario K1V 0Y3  
Téléphone : 613 746-5694  
Courriel : [experts@lifesaving.ca](mailto:experts@lifesaving.ca) Site Web : [www.lifesaving.ca](http://www.lifesaving.ca)

## Bulletin d'information Pour les piscines et les plages au Canada

### Cannabis sur les lieux du travail

#### Énoncé sommaire

La supervision de la sécurité est la tâche première du surveillant-sauveteur; si ce dernier a les facultés affaiblies, pour quelque raison que ce soit, il peut manquer à son devoir de répondre adéquatement à une situation de noyade ou une autre situation d'urgence aquatique.

Tous les propriétaires et les opérateurs d'installations aquatiques publiques devraient établir des politiques et procédures en lien avec l'utilisation du cannabis par les membres du personnel aquatique responsables de la sécurité et du bien-être du public et collègues.

#### Définitions

**Surveillant-sauveteur** : Personne titulaire d'un certificat Sauveteur national à jour de la Société de sauvetage et étant nommée par le propriétaire ou l'opérateur pour assurer la supervision de la sécurité des baigneurs lorsqu'ils sont sur la promenade ou la plage, ou dans l'eau.

**Opérateur** : une personne formée désignée par le propriétaire à titre de responsable de l'exploitation quotidienne d'une installation aquatique.

**Propriétaire** : La personne ou la corporation qui est propriétaire d'une installation aquatique.

#### Justification

Depuis le 17 octobre 2018, les adultes de 18 ans et plus peuvent légalement posséder jusqu'à 30 grammes de cannabis légal (séché ou forme non séchée équivalente) en public.<sup>1</sup>

Les employeurs ont le droit d'établir des règles pour l'utilisation de cannabis non médical sur les lieux de travail, très similaires à celles actuellement établies pour la consommation d'alcool. Les employeurs doivent prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la sécurité sur leur lieu de travail, et ils ont le droit d'interdire l'utilisation du cannabis au travail et peuvent aussi empêcher les employés de travailler avec des facultés affaiblies, surtout pour les postes où la sécurité est essentielle.

« Les emplois où la sécurité est essentielle sont définis comme étant ceux où une performance avec facultés affaiblies, pour toute raison, peut résulter en un incident affectant la santé ou la sécurité des employés, clients, employés des clients, le public, la propriété ou l'environnement. »<sup>2</sup>

Les études effectuées jusqu'à maintenant ont démontré que les cannabinoïdes ont un impact sur les habiletés psychomotrices. Les effets du cannabis incluent des changements au temps de réaction, à la perception, la mémoire à court terme, l'attention, les habiletés motrices, le suivi et les activités nécessitant des habiletés, qui sont toutes utiles à la surveillance sécuritaire et à la réaction appropriée.

Les employeurs et les membres du personnel aquatique devraient aussi être conscients que le temps qu'il faut pour que les effets du cannabis s'estompent dépend de la quantité consommée et de la fréquence de consommation, ainsi que de s'il a été fumé ou ingéré. Les facultés affaiblies peuvent durer pendant plus de 24 heures après l'utilisation du cannabis, bien après que les autres effets se soient estompés.<sup>3</sup>

De bonnes politiques établiront les attentes, contrôleront l'utilisation du cannabis sur les lieux du travail, fourniront les fondations de la discipline des employés et aideront votre organisation à se conformer à ses obligations légales, incluant les obligations exigées par la *Loi sur la Santé et la sécurité au travail* et les droits de l'homme.

## Mise en application

### Politiques des lieux de travail

L'utilisation du cannabis récréatif a été légalisée au Canada le 17 octobre 2018. La Société de sauvetage recommande que les employeurs revoient les politiques et procédures du lieu de travail existantes en lien avec la consommation d'alcool, de drogues et d'autres substances sur le lieu de travail.

Les politiques clés et les termes à revoir peuvent inclure :

- La définition de « lieu de travail » pour le personnel aquatique.
- Les exigences « prêts à travailler » pour le personnel aquatique.
- Un « temps de sobriété » minimal avant le début du quart de travail.
- Des dispositions incluses dans le contrat pour les groupes d'utilisateurs aquatiques (locations, partenariats, accords, etc.)
- Des dispositions et des processus d'accommodation pour aider les employés avec des problèmes de dépendances ou l'utilisation médicale du cannabis en lien avec des handicaps.

- Des exigences de divulgation de dépendance au cannabis ou d'utilisation médicale du cannabis.

Les employeurs et les superviseurs devraient planifier régulièrement des évaluations et des audits de performance sur les lieux du travail, ainsi que former les pairs à évaluer et à rapporter les comportements qui peuvent affecter la sécurité.

### **Obligation de prendre des mesures d'adaptation**

Le cannabis médical requiert les mêmes accommodements que tout autre médicament prescrit. Par contre, les employés n'ont pas le droit d'avoir des facultés affaiblies sur les lieux du travail là où leur affaiblissement peut mettre en danger leur sécurité, celle de leurs collègues, et par extension, le public.

Les employeurs doivent communiquer efficacement les responsabilités de leurs employés cherchant à utiliser du cannabis médical.

Les employeurs peuvent donc avoir à assigner les surveillants-sauveteurs à d'autres responsabilités qui ne présentent pas de risque de sécurité ou accorder un congé de maladie et réintégrer l'employé à son ancien poste une fois rétabli.

### **Usage récréatif**

Bien que l'utilisation du cannabis ne soit plus une infraction criminelle, les règles du lieu de travail concernant les facultés affaiblies ou la possession et l'utilisation du cannabis devraient s'appliquer aux utilisations récréatives de la même façon qu'elles s'appliquent pour l'alcool. Il est important de s'assurer que les politiques et les sanctions soient claires.

### **Références**

1. Gouvernement du Canada – Emploi et Développement social (EDSC) 2018. Facultés affaiblies et consommation de cannabis en milieu de travail. Tiré de : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/cannabis-milieutravail.html>
2. Gouvernement du Canada – Santé (Santé Canada) 2018. Affaiblissement des facultés par le cannabis. Tiré de : <https://www.canada.ca/fr/services/sante/campagnes/cannabis/affaiblissement-des-facultes.html>
3. Determining Fitness to Work at Safety-Sensitive Jobs -Steve Martin - BC Medical Journal- vol. 52, No. 1, Janvier Février 2010, Page 48 WorkSafeBC
4. Commission ontarienne des droits de la personne - Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool 2016, 7 avril 2016, aussi disponible en ligne : [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca)
5. <http://www.bcmj.org/worksafebc/determining-fitness-work-safety-sensitive-jobs>
6. <http://www.ohscanada.com/features/impairment-versus-intrusion-drugs-and-alcohol-in-safety-sensitive-positions/>
7. <https://ohsonline.com/articles/2016/02/01/marijuana-use-and-its-impact-on-workplace-safety-and-productivity.aspx> <http://www.rbs.ca/newsroom-publications-290.html>

8. <https://www.worksafebc.com/en/health-safety/hazards-exposures/substance-use-impairment?origin=s&returnurl=https%3A%2F%2Fwww.worksafebc.com%2Fen%2Fsearch%23q%3DCannabis%26sort%3Drelevancy>
9. <https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/toolbox-meeting-guides/substance-use-and-workplace-impairment?lang=en>
10. <https://www.worksafebc.com/en/resources/law-policy/act-amendments/workplace-impairment-primer-preparing-cannabis-legalization?lang=en>
11. <https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/books-guides/guide-managing-workplace-impairment-developing-impairment-policy?lang=en>
12. Young workers' work values, attitudes, and behaviours, Catherine Loughlin\* and Julian Barling. Journal of Occupational and Organizational Psychology (2001), 74, 543–558 imprimé en Grande-Bretagne 2001 The British Psychological Society.
13. Effects of Cannabis on Psychomotor Skills and Driving Performance - a Metaanalysis of Experimental Studies, G Berghaus, N Scheer, P Schmidt, Institute of Forensic Medicine, University of Cologne, Melatengürtel 60, 50832 Cologne, Allemagne.
14. Association canadienne de la médecine du travail et de l'environnement (ACMTE)- POSITION STATEMENT ON THE IMPLICATIONS OF CANNABIS USE FOR SAFETY-SENSITIVE WORK 24 septembre 2018, disponible en ligne: <https://oemac.org/wp-content/uploads/2018/09/Position-Statement-on-the-Implications-of-cannabis-use.pdf>

### Approbation

- Approuvé en 30 septembre 2019 par le Conseil d'administration de la Société de sauvetage du Canada

### Avertissement

Les normes de sécurité nationales de la Société de sauvetage Canada sont établies à la lumière des recommandations de coroners et des plus récents résultats de la recherche, et reflètent les meilleures pratiques du secteur de l'aquatique au moment de leur publication.

L'objectif de ces normes est d'inciter les législateurs et les propriétaires, gestionnaires et opérateurs de piscines, plages et parcs aquatiques à adopter ces normes afin de prévenir la noyade.

Les normes de sécurité nationales de la Société de sauvetage Canada ne remplacent et n'annulent aucunement les lois et règlements municipaux, provinciaux ou territoriaux et fédéraux, mais sont considérées comme étant les normes que les opérateurs d'installations aquatiques doivent tenter de respecter afin d'améliorer la sécurité dans le cadre de leurs activités et de prévenir la noyade.