

# Promotion - Santé / Bien-être / Questions psychosociales

## Cannabis autorisé à des fins médicales

### Sur cette page

[Qu'est-ce que le cannabis \(marihuana/cannabis\)?](#)

[Quels sont, en général, les effets sur la santé du cannabis?](#)

[Comment le cannabis est-il réglementé?](#)

[Quels sont les enjeux qu'un employeur devrait prendre en considération si un employé consomme du cannabis à des fins médicales ?](#)

[Que devraient faire les employés et les employeurs?](#)

[Les employeurs sont-ils tenus de prendre des mesures d'adaptation?](#)

---

## Qu'est-ce que le cannabis (marihuana/cannabis)?

Cannabis (aussi appelée marijuana, mari, pot, herbe, ganja et d'autres termes) est une matière semblable au tabac, de couleur verdâtre ou brunâtre, obtenue en faisant sécher les fleurs, les sommités fructifères et les feuilles de la plante femelle du cannabis (*Cannabis sativa*, chanvre).

Le cannabis contient des centaines de produits chimiques différents. Les plantes utilisées à des fins médicales et récréatives ont été sélectionnées de façon à contenir des concentrations plus élevées de produits chimiques végétaux appelés phytocannabinoïdes. Deux phytocannabinoïdes importants sont le delta-9-tétrahydrocannabinol (THC) et le cannabidiol (CBD). Les produits du cannabis peuvent contenir du THC, du CBD ou les deux en diverses concentrations.

Les produits transformés et formats du cannabis comprennent les fleurs séchées (en vrac ou roulées), les cartouches de vapotage, les huiles, les capsules, les teintures, les concentrés (hachisch, kief, « budder », résine vivante, cire, « shatter »), les crèmes topiques, les lotions et les aliments et boissons contenant des extraits de cannabis (p. ex. gommes, biscuits, chocolat, thé, boissons gazeuses, etc.)

Les plants de chanvre industriel sont cultivés pour produire une abondance de fibres, de graines, d'huile et d'autres produits non médicamenteux qui ne doivent pas contenir plus de 0,3 % de THC.

---

## Quels sont, en général, les effets sur la santé du cannabis?

Lorsque le cannabis est inhalé par fumée ou vapotage, les produits chimiques présents dans la plante passent des poumons aux vaisseaux sanguins, qui les transportent vers des récepteurs dans tout le corps, principalement dans le système nerveux et le cerveau. Les effets peuvent être immédiats et durer jusqu'à 24 heures. Lorsque le cannabis est ingéré, les effets peuvent être retardés de 30 minutes à 2 heures, selon des facteurs comme le poids, le métabolisme, le sexe et si le cannabis est consommé à jeun.

Quelle que soit la méthode utilisée, le THC cause à la fois des effets psychoactifs (qui influent sur les fonctions cérébrales) et des effets physiques qui peuvent entraîner l'affaiblissement des facultés. Les effets psychoactifs et physiques courants comprennent l'euphorie et la détente, la somnolence, la modification de la perception, la distorsion temporelle, les déficits de la durée et de la capacité d'attention et de mémoire, l'augmentation de l'appétit, la sécheresse de la bouche et des yeux, la toux (si fumé), les tremblements momentanés du corps et une altération des fonctions motrices.

Le CBD affecte également le cerveau et le corps; cependant, il ne cause pas l'affaiblissement des facultés. Cette différence est importante lorsqu'on discute de la consommation sécuritaire de cannabis avec les travailleurs.

Comme l'indique [Santé Canada](#) « l'utilisation de cannabis ou de tout produit à base de cannabis peut altérer votre concentration, votre capacité à penser et à prendre des décisions ainsi que votre temps de réaction et votre coordination. Elle peut nuire à vos habiletés motrices, notamment à votre capacité à conduire. Elle peut également accroître l'anxiété et causer des attaques de panique et, dans certains cas, la paranoïa et des hallucinations. »

La sensibilité des utilisateurs aux effets du cannabis peut varier selon leur :

- âge;
- problèmes de santé préexistants;
- expérience du cannabis;
- fréquence de la consommation de cannabis;
- consommation d'autres drogues et d'alcool (ce qui peut accroître l'intoxication).

Les effets d'une souche de cannabis précise peuvent varier selon :

- la concentration de THC ou de CBD dans le produit du cannabis;
- la lignée génétique de la plante source (sativa, indica, ou hybride);

- la présence de terpènes (caryophyllène, humulène, limonène, linalol, myrcène et pinène) qui produisent également divers arômes, saveurs et couleurs de fleurs.
- 

## Comment le cannabis est-il réglementé?

Au Canada, le cannabis est réglementé par le gouvernement fédéral conformément aux lois suivantes :

- *Loi sur le cannabis*
- *Règlement sur le cannabis*
- [Loi réglementant certaines drogues et autres substances](#)
- [Loi sur les aliments et drogues](#)

Ces lois peuvent être consultées sur le site Web de [Justice Canada](#).

La production, la vente et la consommation de cannabis ont été légalisées en 2018. Le cannabis peut être acquis avec ou sans autorisation médicale d'un fournisseur de soins de santé. Les sources légales comprennent l'achat direct auprès d'un vendeur titulaire d'un permis fédéral, d'un point de vente au détail autorisé par la province ou le territoire ou d'une plateforme en ligne, ou en s'inscrivant auprès de Santé Canada pour produire (cultiver) son propre cannabis. Chaque province et territoire canadien a des lois supplémentaires sur le cannabis. Il est recommandé que les employeurs et les employés revoient les exigences juridiques de leur administration.

---

## Quels sont les enjeux qu'un employeur devrait prendre en considération si un employé consomme du cannabis à des fins médicales ?

Comme pour les effets secondaires de tout médicament autorisé, prescrit ou en vente libre, les employeurs doivent tenir compte des risques pour la sécurité de la personne et des autres. Par exemple, lorsqu'elle est sous l'influence du médicament :

- La personne est-elle apte à accomplir le travail ou la tâche en toute sécurité (p. ex. conduire, faire fonctionner des machines, utiliser des objets tranchants)?
- Y a-t-il un effet sur sa capacité cognitive ou son jugement?
- Y a-t-il d'autres effets secondaires de l'affection ou du traitement qui doivent être pris en compte?

Parce que les utilisateurs peuvent être plus ou moins sensibles, chaque personne devrait être évaluée individuellement.

---

---

## Que devraient faire les employés et les employeurs?

Bien qu'il ne soit pas approprié que l'employeur demande des renseignements médicaux ou des diagnostics précis à l'employé ou à son professionnel de la santé, les employés peuvent envisager d'informer leur employeur si une intervention ou un traitement médical pourrait influencer sur leur capacité d'exécuter leurs tâches de façon sécuritaire. Si l'organisation possède une politique sur l'utilisation ou l'abus de drogues, il pourrait être nécessaire de divulguer l'utilisation de cannabis à des fins médicales autorisées.

Les employeurs devraient examiner les politiques du milieu de travail qui concernent l'utilisation d'alcool et de drogues et consulter le comité de santé et sécurité et les syndicats, s'il y a lieu. La politique devrait mettre l'accent sur les notions d'« altération » ou de « facultés affaiblies », ainsi que sur la capacité de travailler en toute sécurité. Les politiques doivent être inclusives et tenir compte de toute drogue ou substance qui est médicalement autorisée ou autrement légale à acheter et à utiliser.

Il convient de noter, toutefois, que la consommation de cannabis médicalement autorisé n'autorise pas un employé à travailler avec des facultés affaiblies, et elle ne doit pas compromettre sa sécurité ou celle des autres.

---

## Les employeurs sont-ils tenus de prendre des mesures d'adaptation?

Oui. Les employés peuvent demander des mesures d'adaptation en raison de leur état de santé. Pour les lieux de travail, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation est prescrite dans la législation fédérale et provinciale sur les droits de la personne, notamment à l'endroit des personnes qui utilisent du cannabis à des fins médicales. Les employeurs doivent s'acquitter de cette obligation tant qu'elle n'impose pas de « contrainte excessive ».

L'employé devrait faire l'objet d'une évaluation de l'« aptitude au travail », dans l'objectif de déterminer s'il est en mesure, du point de vue médical, d'effectuer les tâches qui lui sont assignées dans les conditions normales de travail. Veuillez consulter le document Réponses SST « [Apte au travail](#) » pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

Habituellement, l'employé consulte un professionnel de la santé qui déterminera s'il est capable d'effectuer le travail en question. L'employeur peut fournir au professionnel de la santé des renseignements sur les tâches effectuées par le travailleur pour faciliter cette évaluation, comme une analyse des exigences de l'emploi pour les tâches du travailleur. Le professionnel de la santé peut examiner les capacités physiques ou mentales, l'acuité sensorielle, le niveau d'habileté, les limitations fonctionnelles, etc. Il fournit généralement ensuite à l'employeur l'une des trois conclusions suivantes :

- apte,

- inapte, ou
- apte sous réserve de modification des tâches.

Les employeurs reçoivent ainsi l'information dont ils ont besoin pour déterminer le travail approprié, et ils peuvent confirmer la nature et la durée des restrictions d'emploi auprès du professionnel de la santé.

---

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2022-09-14

## **Avertissement**

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.