

Facultés affaiblies au travail

Renseignements sur la santé et la sécurité au travail à l'intention des employeurs et des travailleurs

Renseignements clés

- Un affaiblissement des facultés peut découler d'un certain nombre de facteurs dont beaucoup sont impossibles à analyser.
- Si l'affaiblissement des facultés est un danger possible sur le lieu de travail, il doit être contrôlé.
- Un travailleur ayant les facultés affaiblies (toutes causes confondues) pourrait présenter un risque pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

La loi sur la santé et la sécurité au travail [SST] (*Occupational Health and Safety Act* ou *OHS Act*) traite des obligations des parties à un lieu de travail, notamment les travailleurs, les superviseurs et les employeurs. Bien que la loi ne parle pas de façon précise des facultés affaiblies, si celles-ci constituent un danger ou créent une situation de travail dangereuse, l'employeur, le superviseur, les travailleurs et d'autres parties à un lieu de travail ont l'obligation de s'assurer que cela n'ait pas de répercussions néfastes sur la santé et la sécurité sur ce lieu de travail.

Les employeurs doivent donner des éclaircissements sur les responsabilités et mettre en place des politiques et des procédures qui portent sur les facultés affaiblies sur le lieu de travail afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

L'affaiblissement des facultés d'un travailleur peut être dû à un malaise physique ou psychologique qui réduirait sa capacité à exécuter de façon sécuritaire la tâche assignée et pourrait l'exposer, de même que d'autres, à un risque.

Un affaiblissement des facultés peut découler d'un certain nombre de facteurs qui comprennent, sans en exclure d'autres:

- Des **malaises médicaux**, comme des convulsions ou une perte de conscience inexpliquée, pourraient concourir à l'affaiblissement des facultés.
- Des **médicaments sur ordonnance ou en vente libre**, y compris les médicaments pour le rhume ou des analgésiques.

Le College of Physicians and Surgeons of Alberta (CPSA) (collège des médecins et chirurgiens de l'Alberta) a publié des documents d'orientation à l'intention des médecins et des patients qui



tiennent compte de la sécurité au travail des travailleurs qui prennent des opioïdes, du cannabis ou d'autres médicaments ayant un effet sur la capacité à travailler. Vous trouverez de plus amples renseignements (en anglais) sous ces hyperliens :

cpsa.ca/your-practice/prescribing-resources-tools/

cpsa.ca/wp-content/uploads/2017/08/opiod-safety_acute_pain.pdf

cpsa.ca/wp-content/uploads/2018/05/AP_Cannabis_Medical-Purposes.pdf

- Le cannabis à usage récréatif est un sujet actuel; les employeurs peuvent élaborer des politiques au travail pour faire en sorte que les travailleurs

Facultés affaiblies au travail

comprennent leurs attentes relativement à la consommation. Vous trouverez de plus amples renseignements sous ces hyperliens :



[alberta.ca/cannabis-legalization.aspx](https://www.alberta.ca/cannabis-legalization.aspx) (en anglais seulement)

<https://www.cchst.ca/products/publications/cannabis/>

- La **fatigue** est décrite par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) comme une sensation d'épuisement, de lassitude ou de somnolence liée à des facteurs à la fois mentaux et physiques.



<https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/fatigue.html>

- Les **troubles de santé mentale**, notamment la dépression ou l'anxiété.
- Des **agents stressseurs temporaires et circonstanciels**, comme un deuil ou des problèmes financiers, peuvent contribuer à un affaiblissement des facultés.

Remarque : Les exemples présentés ne couvrent pas tous les scénarios donnant lieu à un affaiblissement des facultés.

Les stratégies de prévention des blessures et des maladies professionnelles découlant d'un affaiblissement des facultés comprennent le recensement des dangers et la formation, et permettent de faire mieux connaître les risques occasionnés par des facultés affaiblies, de même que les droits et les devoirs.

Les comités de santé et de sécurité et les représentants en santé et sécurité sont des éléments cruciaux pour aider l'employeur à élaborer ses politiques et ses procédures sur les facultés affaiblies au travail, et pourraient favoriser l'instauration d'une culture de prévention sur le lieu de travail.

Le danger : facultés affaiblies sur le lieu de travail

S'il est établi que les facultés affaiblies constituent un danger sur le lieu de travail, toutes causes confondues, l'employeur doit s'occuper du danger et mettre en place des mesures de contrôle.

Les employeurs pourraient encourager les travailleurs à divulguer les cas connus de facultés affaiblies qui nuisent à la santé et à la sécurité au travail, sans qu'ils aient à en dévoiler la cause. Le risque de blessure ou de maladie s'accroît lorsque le danger n'est ni décelé ni contrôlé.

Reconnaissance d'un affaiblissement des facultés

Un affaiblissement des facultés, quelle qu'en soit la cause, pourrait être propre à chaque situation et à chaque personne. Il existe quelques signes courants que le travailleur et l'employeur peuvent utiliser dans l'évaluation des dangers.

- Des changements **physiques** de l'état de santé, une altération de l'attitude, des troubles d'élocution ou une détérioration de l'hygiène pourraient être des signes d'affaiblissement des facultés.
- Des répercussions **psychosociales** pourraient s'accompagner de changements dans la capacité à se concentrer sur les tâches, de pertes de mémoire, de comportements inappropriés ou de fluctuations de l'humeur.
- Des répercussions sur le **lieu de travail** pourraient apparaître dans des scénarios comme des absences plus fréquentes, des erreurs de jugement, un changement ou une détérioration du rendement, ou d'autres changements marqués dans la qualité du travail.

Les superviseurs doivent être renseignés et formés, et comprendre comment reconnaître un affaiblissement des facultés.

Les travailleurs doivent être conscients des risques occasionnés par un affaiblissement des facultés sur le lieu de travail et divulguer les dangers connus auxquels eux-mêmes et les autres sont exposés.

Ces exemples ne constituent pas l'ensemble des indicateurs d'un affaiblissement des facultés. Le CCHST donne de plus amples renseignements sur les signes et les symptômes liés à un affaiblissement des facultés dans ce document : https://www.cchst.ca/products/publications/cannabis_whitepaper.pdf



Les mesures de contrôle : que peuvent faire les employeurs?

Les employeurs doivent évaluer les risques liés à un affaiblissement des facultés et mettre en place les mesures de contrôle qui s'imposent sur leur lieu de travail. Il pourrait entre autres s'agir de collaborer avec un comité de santé et sécurité, des représentants en santé et sécurité et des travailleurs.

Les employeurs pourraient gérer les facultés affaiblies par :

- un recensement et une évaluation des dangers;
- l'établissement de mesures de contrôle pour prévenir l'affaiblissement des facultés sur le lieu de travail;
- l'élaboration de procédures de travail sécuritaires;
- le signalement des incidents;

- une enquête sur les incidents et leur documentation;
- une aide aux travailleurs.

Réaction face à un affaiblissement des facultés

La réaction face à des situations où existe un risque d'affaiblissement des facultés devrait être juste et sans jugement. En cas de crise ou d'urgence médicale, veillez à communiquer immédiatement avec les services d'urgence.

Les superviseurs et les employeurs pourraient instaurer une culture de sécurité en adhérant aux politiques et en prêtant assistance aux travailleurs qui veulent de l'aide, si nécessaire. Les employeurs devraient élaborer une politique claire à propos de ce qui est considéré comme des facultés affaiblies sur le lieu de travail, de la nature de l'enquête ou de la réaction qui s'ensuivra, et offrir ensuite aux travailleurs une formation et des renseignements. Les conversations relatives aux comportements doivent se tenir en privé, et les propos tenus entre le superviseur ou l'employeur et le travailleur doivent être clairement orientés vers la sécurité du travailleur et des autres.

Le document « Stratégie en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis » du CCHST propose aux employeurs et aux superviseurs des stratégies permettant de repérer et de gérer les cas de facultés affaiblies sur le lieu de travail.



https://www.cchst.ca/products/publications/cannabis_whitepaper.pdf

Dans le cas où un employeur ou un superviseur est mis au courant d'une situation dangereuse dans laquelle on soupçonne un affaiblissement des facultés (p. ex. par un comportement signalé ou observé), il lui faut prendre des mesures pour gérer la situation et contrôler le danger. Il pourrait par exemple s'agir, pour les employeurs et les superviseurs, de ne pas affecter un travailleur à des activités ou de ne pas l'autoriser à poursuivre l'exécution d'une tâche, lorsque les facultés affaiblies signalées ou observées sont susceptibles

de mettre en danger le travailleur ou d'autres personnes.

Les employeurs devraient songer à examiner et à modifier leurs politiques existantes qui traitent de la consommation de substances ou d'alcool, de la gestion de la fatigue ou des mesures d'adaptation du travail. Les politiques devront peut-être être modifiées pour les axer sur les facultés affaiblies en tant que danger.

Les employeurs devraient élaborer des politiques en milieu de travail inspirées d'une approche d'aptitude au travail, qui communiquent de façon claire les responsabilités et les attentes des employeurs, des superviseurs, des travailleurs et d'autres parties à un lieu de travail, afin de traiter les facultés affaiblies comme un danger sur le lieu de travail.

L'Association canadienne de la médecine du travail et de l'environnement (ACMTE) a publié un énoncé de position sur les conséquences de l'utilisation du cannabis dans les milieux de travail où la sécurité est importante.



Les travailleurs sont avertis de ne pas conduire de véhicules automobiles ou d'équipements motorisés ou d'effectuer d'autres tâches dans les milieux de travail où la sécurité est importante dans les 24 heures suivant la consommation de cannabis ou plus longtemps si nécessaire. Vous pouvez consulter le texte intégral sur :

<https://oemac.org/wp-content/uploads/2018/09/E%CC%81nonce%CC%81-de-position-sur-les-conse%CC%81quences-de-l%E2%80%99utilisation-du-cannabis.pdf>

Un exemple de modèle de politique qui contient des procédures de prévention des facultés affaiblies en milieu de travail, y compris la détermination du danger, est à votre disposition. Vous le trouverez sous l'hyperlien suivant :
Modèle de politique et de procédures de prévention des facultés affaiblies (en anglais seulement)



ohs-pubstore.labor.alberta.ca/bp033tmp

Mettez en place des mesures d'adaptation et appliquez des stratégies pour favoriser un milieu de travail sain, sûr et positif. Consultez le site Web de l'Alberta Human Rights



Commission (commission des droits de la personne) :

albertahumanrights.ab.ca/publications/bulletins_sheets_booklets/sheets/hr_and_employment/Pages/duty_to_accommodate.aspx (en anglais seulement)

Les mesures de contrôle : que peuvent faire les travailleurs?

Les travailleurs doivent comprendre les fonctions liées au poste où ils sont affectés, de même que l'effet de facultés affaiblies et de comportements altérés sur leur sécurité et celle des autres.

Les travailleurs ont une obligation d'exécuter leurs tâches de façon sécuritaire. Ils ne doivent pas travailler en présence d'un affaiblissement de leurs facultés qui risquerait de nuire à leur santé et à leur sécurité, ainsi qu'à celles d'autres personnes.

Une coopération avec l'employeur est attendue, par le biais de signalements d'un affaiblissement connu des facultés qui pourrait réduire la capacité du travailleur à exécuter de façon sécuritaire une tâche assignée, ou s'il y a une préoccupation pour la sécurité sur le lieu de travail. **Le travailleur n'a pas à dévoiler la cause de l'affaiblissement de ses facultés.**

Les travailleurs doivent aussi coopérer avec le superviseur et l'employeur, comprendre les politiques et participer à la formation, afin de protéger leur santé et leur sécurité et celles des autres travailleurs sur le lieu de travail.

Élaboration de politiques

Des politiques traitant des facultés affaiblies sur le lieu de travail pourraient déjà exister dans votre entreprise. L'élaboration de politiques doit aborder la question de la reconnaissance de facultés affaiblies sur le lieu de travail et de la réaction face à elles.

Voici quelques facteurs importants à considérer dans le cadre de l'élaboration ou de la révision d'une politique interne :

- l'ensemble des lois en vigueur (SST, la loi sur le travail et l'emploi, les droits de la personne);
- la protection de la vie privée et la confidentialité;
- les milieux de travail et les tâches propres à un emploi;
- la taille de l'entreprise;
- les activités dans plusieurs provinces et territoires.

Les politiques de pratiques exemplaires devraient présenter :

- l'objet et les objectifs;
- la définition des termes;
- une approche d'aptitude au travail concernant les facultés affaiblies – songez à des tâches dans les milieux où la sécurité est importante et à d'autres tâches temporaires qui permettraient au travailleur de continuer à travailler sans risque pour la santé et la sécurité. Une approche d'aptitude au travail fait concorder l'état actuel du travailleur avec les tâches qu'il est en mesure de faire sans risque à ce moment-là;
- les rôles et les responsabilités du travailleur et de l'employeur;
- une identification précise des personnes qui sont incluses dans la politique ou exclues de la politique;
- des attentes en matière de divulgation et un processus de signalement, dont un mécanisme qui permet aux travailleurs de signaler des facultés affaiblies en toute confiance;
- des mesures d'adaptation, au besoin;
- des processus d'aide aux travailleurs (p. ex programmes d'aide aux employés).

Les travailleurs qui signalent des problèmes de santé et de sécurité sont protégés contre toute mesure discriminatoire par l'*OHS Act* (article 35). Cela ne comprend pas toute conduite raisonnable de la part d'un



employeur ou d'un superviseur en lien avec la gestion normale des travailleurs ou d'un lieu de travail. Si le cas de facultés affaiblies est lié à un droit de la personne protégé, l'employeur aura d'autres obligations imposées par l'*Alberta Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne de l'Alberta).

Le modèle de politique sur les facultés affaiblies du ministère du Travail et de l'immigration de l'Alberta est un outil pour aider les employeurs à élaborer une politique ou à réviser celle existante entourant la question des facultés affaiblies au travail. (En anglais seulement) ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp033tmp



Tests de dépistage des facultés affaiblies

Les lois en vigueur en Alberta ne parlent pas de dépistage des facultés affaiblies. Les employeurs qui décident de procéder à des tests de dépistage sur des travailleurs occupant des postes de travail connus où la sécurité est importante doivent demander un avis juridique concernant les droits de la personne, la loi sur le travail et l'emploi, la protection de la vie privée, et la santé et sécurité au travail, avant d'instaurer un programme de dépistage.

Nous joindre

Centre de contact SST

Partout en Alberta

- 1-866-415-8690

Edmonton et les environs

- 780-415-8690

Personnes sourdes ou malentendantes

- 1-800-232-7215 (Alberta)
- 780-427-9999 (Edmonton)

Service de déclaration en ligne PSI

alberta.ca/report-potentially-serious-incidents.aspx

Site web (en anglais seulement)

alberta.ca/occupational-health-safety.aspx

Obtenez des exemplaires de l'*OHS Act*, de ses règlements et de son code

Imprimeur de la Reine pour l'Alberta

qp.gov.ab.ca

Occupational Health and Safety (santé et sécurité au travail) (en anglais seulement)

alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx

Pour de plus amples renseignements

Alberta Government: Cannabis legalization in Alberta (gouvernement de l'Alberta : Légalisation du cannabis en Alberta) (en anglais seulement)

alberta.ca/cannabis-legalization.aspx

Alberta Government: Impairment policy and procedures template (gouvernement de l'Alberta : Modèle de politique et de procédures portant sur les facultés affaiblies) (en anglais seulement)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp033tmp

Alberta Government: Occupational Health and Safety (OHS)(gouvernement de l'Alberta : Santé et sécurité au travail) (en anglais seulement)

alberta.ca/occupational-health-safety.aspx

Gouvernement du Canada

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/cannabis-milieu-travail.html>

Association canadienne de la médecine du travail et de l'environnement (ACMTE) : Énoncé de position sur les conséquences de l'utilisation du cannabis dans les milieux de travail où la sécurité est importante

<https://oemac.org/wp-content/uploads/2018/09/E%CC%81nonce%CC%81-deposition-sur-les-conse%CC%81quences-de-%E2%80%99utilisation-du-cannabis.pdf>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) : Stratégies en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis

https://www.cchst.ca/products/publications/cannabis_white_paper.pdf

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) : Facultés affaiblies au travail

<https://www.cchst.ca/oshanswers/hsprograms/impairment.html>

©2019, Gouvernement de l'Alberta

Le présent document est fourni à titre informatif seulement. Les renseignements qu'il contient sont fournis uniquement pour renseigner et accommoder les utilisateurs et, bien que réputés exacts et fiables, ils sont fournis sans aucune forme de garantie. La Couronne, ses mandataires, ses employés ou ses entrepreneurs ne seront en aucun cas tenus responsables envers vous de tout dommage, direct ou indirect, découlant de votre utilisation de ce formulaire. En cas de doute au sujet de tout renseignement contenu dans ce document, ou pour obtenir une confirmation des exigences juridiques, veuillez vous reporter à la dernière version de l'*Occupational Health and Safety Act*, de ses règlements et de son code, ou de toute autre loi applicable. Veuillez également prendre note qu'en cas de contradictions entre les renseignements contenus dans ce document et les exigences juridiques applicables, ces dernières auront préséance. Ce document est en date de juin 2019. La loi évolue sans cesse en raison de l'émergence de nouvelles lois, de modifications aux lois en vigueur, et de décisions rendues par les tribunaux. Il est important de vous tenir informé des lois en vigueur. Ce document peut être utilisé, reproduit, enregistré ou transmis à des fins non commerciales. Si le document est publié ou transmis à d'autres personnes, la source doit être mentionnée. Ce document peut être utilisé, reproduit, enregistré ou transmis à des fins non commerciales sans autorisation écrite du gouvernement de l'Alberta.

Facultés affaiblies au travail