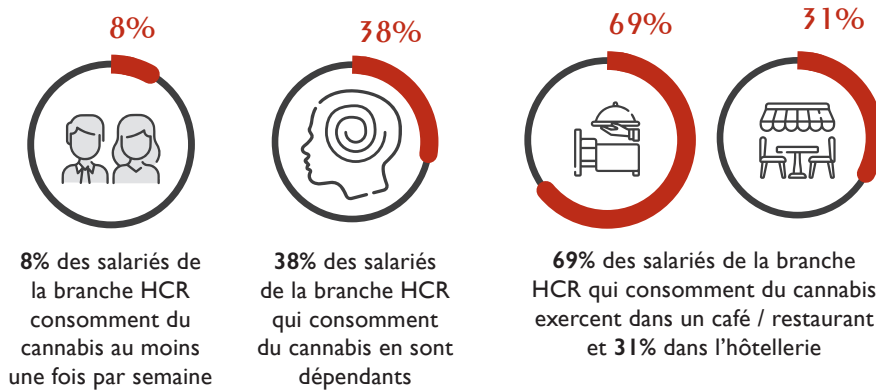


AGIR FACE À LA CONSOMMATION DE CANNABIS DANS UN HÔTEL, CAFÉ OU RESTAURANT

QUI SONT LES USAGERS DE CANNABIS AU TRAVAIL ?

Cohorte Constances, mars 2021



En cas de découverte, l'employeur est dans l'obligation d'alerter les autorités (police ou gendarmerie) du fait du statut illicite. L'employeur ne peut conserver ou détruire lui-même un produit illicite sans autorisation ; c'est autrement une destruction de preuve.

EN TANT QU'ENCADRANT, J'AGIS PARCE QUE..

Le cannabis est un produit qui modifie le comportement. Travailler sous son emprise peut être dangereux pour soi et pour les autres, même si la consommation a eu lieu en dehors du lieu de travail.

La détention et la consommation de cannabis sont illégales : c'est un délit en regard du Code Pénal

L'employeur est débiteur d'une obligation de santé-sécurité à l'égard de l'ensemble de ses salariés. Les salariés ont également une obligation sur le plan individuel de prendre soin de leur santé et de leur sécurité

En tant qu'encadrant, je suis légitime pour parler du travail, des risques et des conséquences engendrées par la consommation de cannabis avec mon activité



En cas de difficulté : cf fiche « Quel est mon rôle de manager face à un état inhabituel avec troubles du comportement ? »

QUE FAIRE EN CAS D'INQUIÉTUDE POUR UN SALARIÉ ?

1. RESTER FACTUEL

Il est important de faire porter votre dialogue sur les changements observés au travail : qualité du travail, ponctualité, comportement avec les collègues et la clientèle, etc. Essayez de mettre en perspective ce qui a changé chez le salarié en le verbalisant dans votre échange par des exemples concrets. Comment était la personne quand vous l'avez connue et comment est-elle aujourd'hui ? C'est dans ce décalage que se situe votre inquiétude. Vous pouvez utiliser des phrases telles que « Je m'inquiète pour toi, je te trouve différent. »

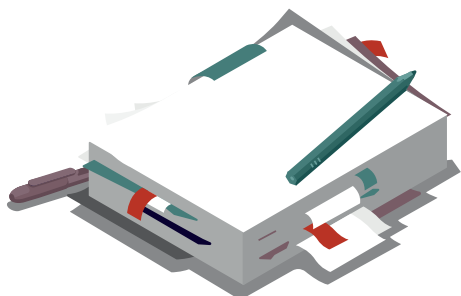


2. NE PAS POSER DE DIAGNOSTIC

Lorsque l'on suppose qu'un salarié a un problème, nous recherchons souvent des indices. Attention, les signaux faibles liés à la consommation de cannabis ou d'un produit psychoactif peuvent être le témoin d'une insolation, d'un malaise cardiaque, d'un AVC, etc. N'utilisez pas ces signaux (troubles de l'élocution, perte d'inhibition, augmentation du temps de réaction, etc.) comme un diagnostic sur une personne. En cas d'état inhabituel avec ces troubles du comportement sur le lieu de travail, appelez le 15 ou le 112.

3. NE PAS VOULOIR FAIRE AVOUER

Plus on force, plus on frustrer et plus on perd la confiance. La personne doit réaliser par elle-même son problème. Aider à la prise de conscience, ce n'est pas faire avouer.



4. IMPLIQUER ET RESPONSABILISER AU LIEU DE COUVRIR

Aider une personne en difficulté avec une addiction ce n'est pas le soulager en accomplissant certaines de ses tâches à sa place. Cela n'améliorera pas la situation car les problèmes ne disparaîtront pas. Au contraire, cela peut même donner l'impression que les problèmes n'ont pas d'incidence sur son travail. Ne jugez pas mais agissez car le silence n'aide personne.



Même si la personne est dans le déni, il est essentiel d'aborder avec elle, sans jugement, votre inquiétude et les différents changements et/ou dysfonctionnements observés au poste de travail. Plus le sujet sera abordé précocement, plus vous pourrez favoriser sa prise de conscience et si besoin son accès aux soins spécialisés.



À l'occasion de votre échange, vous pouvez rappeler les différents lieux de consultations et ressources spécialisées en addictologie : cf fiche « Les ressources d'aide en addictologie »