



Caroline Côté, agr., Ph. D.

Chercheuse en hygiène de l'environnement agricole, IRDA

Accéder à de l'eau en quantité et en qualité adéquates pour irriguer ses cultures comporte son lot de défis. C'est notamment le cas à l'île d'Orléans où l'approvisionnement en eau peut être parfois problématique. Pourquoi donc ne pas utiliser l'eau du fleuve Saint-Laurent? Cette option serait-elle rentable? L'IRDA et plusieurs partenaires se sont réunis chez un producteur agricole pour répondre à cette question complexe en assemblant une expertise diversifiée en ingénierie, en biologie, en salubrité, en agronomie et en économie.

Il a été démontré qu'il est techniquement possible de pomper l'eau du fleuve, ce qui assure un approvisionnement constant en eau. Sur le plan de la qualité de l'eau, deux paramètres à contrôler ont été identifiés, soit les larves de moules zébrées et les populations d'*E. coli*. Ces dernières peuvent en effet excéder le critère recommandé de

Irriguer au rythme des marées

100 UFC/100 ml à certaines périodes de l'année. Un dispositif de filtration lente sur sable suivi de l'aération en étang a été mis en place au site de l'étude afin de contrôler ces deux indésirables.

La turbidité élevée de l'eau ainsi que la prolifération d'algues au-dessus du filtre sur sable peuvent entraîner son colmatage. Un couvre-sol servant à bloquer la lumière du soleil, installé au-dessus du filtre, réduit la prolifération des algues. De plus, un système de capteur-contrôleur lié à la pompe et à une interface Web permet au producteur de suivre en temps réel les marées et la turbidité de l'eau, ces deux paramètres étant reliés. Ainsi, le producteur agricole peut contrôler la pompe à distance. Cela lui permet de pomper l'eau au moment où la turbidité est faible et, par conséquent, de réduire la fréquence de nettoyage du filtre, dans une optique de réduction des coûts d'entretien.

Malgré l'investissement initial, le pompage de l'eau au fleuve Saint-Laurent peut s'avérer rentable selon les conditions particulières à l'entreprise. Plusieurs producteurs québécois pourraient en effet profiter de cette alternative qui permet d'accéder à des volumes d'eau de bonne



qualité. Elle pourrait s'avérer d'autant plus intéressante pour un regroupement de producteurs vivant la même problématique afin de partager les coûts d'implantation.

Merci aux collaborateurs suivants :

IRDA

Mylène Généreux
Alby Roy
Luc Belzile
Mireille Pruneau-Rodrigue
David Bilodeau
Jonathan Leblanc

Université Laval

Robert Lagacé

MAPAQ

Daniel Bergeron
Jocelyn Marceau

Ferme François Gosselin

Gabriel Gosselin

Pêches et Océans Canada

Yves de Lafontaine

Université de Sherbrooke

Hubert Cabana



Alexandre Gauvin

Conseiller en santé et sécurité
Morneau Shepell

Comme vous le savez déjà sûrement, à la suite du dépôt du projet de loi du gouvernement fédéral sur la légalisation du cannabis, d'ici la fin de l'année, les Canadiens pourront posséder et partager entre eux jusqu'à 30 grammes de cannabis légal séché. Les provinces auront la responsabilité d'en régir la vente sur leur territoire, et même de l'interdire, le cas échéant.

Un grand nombre d'employeurs se questionnent sur les répercussions qu'un tel changement pourrait avoir sur la gestion des ressources humaines et des opérations dans leur entreprise. On s'attend à ce que la consommation de cannabis à des fins récréatives augmente de façon importante après la légalisation. Selon un sondage de Deloitte¹, 22 % de la population adulte canadienne consomme actuellement du cannabis récréatif, au moins occasionnellement.

Êtes-vous prêt pour l'arrivée du cannabis ?

En outre, 17 % des Canadiens adultes montrent une certaine volonté de l'essayer si elle était légale, ce qui représente près de 40 % de la population adulte. De plus, la hausse du nombre d'utilisateurs de marijuana dans les États où l'usage récréatif est légal indique que le nombre de Canadiens consommant de la marijuana augmentera après la légalisation complète.

Détection du cannabis dans l'organisme

Il s'agit du principal problème relevé par les autorités et les employeurs. À l'heure actuelle, il existe des moyens limités de déterminer par des tests si les facultés d'une personne sont affaiblies en raison de la consommation de cannabis. Contrairement à l'alcool, il n'y a actuellement pas de test portatif de type « alcootest » pouvant être réalisé sur la route pour détecter des facultés affaiblies au moment de la vérification. Les méthodes de dépistage peuvent seulement déterminer si du THC est présent dans l'organisme d'une personne².

Pour l'instant, les autorités médicales³ recommandent d'axer davantage le dépistage par l'observation des signes

comme les yeux rougis, l'appétit démesuré, l'hilarité et l'euphorie. Les effets sur le travail se manifestent par des problèmes de coordination, un ralentissement des réflexes et une baisse de vigilance, pour ne nommer que ceux-ci. Pour les employeurs qui désiraient aller de l'avant en mettant en place un système avancé de dépistage, il serait utile de choisir un partenaire spécialisé en droit du travail pour encadrer la démarche.

La première étape avant tout

Pour l'instant, il y a très peu de documentation sur la cohabitation entre le travail et la consommation récréative du cannabis. Cependant, les spécialistes s'entendent sur une démarche que nous pouvons tous entreprendre dès maintenant, c'est l'adoption d'une politique claire à cet égard et communiquée aux employés. L'employeur doit se doter d'une politique qui traite de l'affaiblissement des facultés, quelle qu'en soit l'origine, c'est-à-dire autant par l'alcool, les médicaments (consommés licitement ou illicitement), le cannabis (d'usage récréatif ou thérapeutique) ou toute autre substance.

Cette politique doit encadrer certaines

questions, notamment :

- objectif de la politique;
- définition de l'utilisation des substances;
- définition de l'affaiblissement des facultés;
- énoncé des droits de l'employé à la confidentialité;
- énoncé quant à l'interdiction de substances médico-thérapeutiques ou non médicales dans les locaux de l'employeur, ou précisions sur les cas où elles seraient possiblement autorisées.

Bien entendu, cette politique devra prévoir un plan de communication. Pour plus d'information, nous vous invitons à consulter le guide *Stratégie en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis* préparé par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail ou à consulter un conseiller de la mutuelle de prévention chez Morneau Shepell.

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

¹Marijuana récréative – Les perspectives et les possibilités, Deloitte 2016

²Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Stratégie en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis, juin 2017, 32 p. [En ligne, téléchargé le 3 avril 2018]

³American College of Occupational and Environmental Medicine