

## **POLITIQUE CADRE RELATIVE À LA CONSOMMATION DE DROGUES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS SUR LES LIEUX DU TRAVAIL**

*À noter que les N.B. sont inclus uniquement à titre informatif et pour usage interne de l'employeur. Ils ne doivent pas se retrouver dans la politique d'entreprise que les employés signent.*

*Le guide d'évaluation des facultés affaiblies est un outil mis à la disposition de la personne responsable d'appliquer la politique relative à la consommation de drogues, d'alcool et médicaments sur les lieux du travail. Le guide ne doit pas se retrouver à l'intérieur de la politique d'entreprise que les employés signent.*

### **A. INTRODUCTION**

1. [Nom de l'entreprise] considère essentiel d'offrir à l'ensemble de ses employés un environnement de travail sécuritaire et favorable à la plénitude et au développement de la personne.

Le cadre juridique applicable au Québec oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées pour protéger l'intégrité physique des employés, représentants et officiers.

L'employeur doit s'assurer que ses employés maintiennent l'état de vigilance et d'intégrité requis à l'exécution sécuritaire de leur travail.

La présente politique vise à énoncer clairement l'engagement de l'employeur à favoriser et maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables reliées à la consommation des drogues, d'alcool et/ou de médicaments.

En conséquence, l'employeur n'aura aucune tolérance pour quiconque se présente au travail sous l'influence de drogue qu'elle soit ou non légale. La consommation, la possession et/ou le commerce de drogues sur les lieux du travail feront l'objet d'une sanction immédiate.

De plus, l'employeur souhaite apporter le support nécessaire à tout employé ayant des problèmes de dépendance à la drogue, à l'alcool et/ou aux médicaments et, le cas échéant, référer la personne à des ressources spécialisées.

### **B. APPLICATION**

2. La présente politique s'applique à tous les employés, quel que soit le poste qu'ils occupent.
3. La présente politique s'applique aux personnes suivantes avec les adaptations nécessaires selon le cas:
  - a. Les employés, les travailleurs, les contremaîtres, les surintendants, et les employés des sous-traitants de l'employeur;
  - b. Les intervenants à l'emploi ou mandatés par le donneur d'ouvrage ou le maître d'œuvre;
  - c. Toute personne devant se présenter au travail pour le bénéfice du l'employeur.

*[N.B. : L'expulsion du chantier d'une personne avec les facultés affaiblies est souvent la seule mesure applicable aux personnes visées par ce paragraphe. L'intérêt de les inclure dans le processus est de dénoncer les attentes de l'entreprise et démontrer une prise en charge de la situation, surtout en situation ou l'entreprise est le maître d'œuvre. Elle devra être portée à leur connaissance par sa signature.]*

4. La présente politique s'applique sur l'ensemble des postes de travail de l'employeur.

## C. DÉFINITIONS

5. À moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions ou les termes suivants signifient :
- a. « facultés affaiblies » : toute situation où la capacité de l'employé est diminuée et pouvant compromettre sa capacité à effectuer son travail de façon sécuritaire, notamment par une maladie, la fatigue, l'effet de drogues (incluant la marijuana, à des fins médicinales ou non), d'alcool, de médicaments sous ordonnance ou en vente libre.
  - b. « poste de travail » ou « milieu de travail » inclut notamment :
    - les bureaux de l'entreprise,
    - chantiers de construction où l'employé est affecté par l'employeur, incluant les aires de travail, les roulottes de chantiers et les aires de repos.
    - véhicules propriétés de l'entreprise ou utilisés par elle, que l'employé soit en service ou non.
    - véhicules personnels des employés lors de déplacement à la demande de l'employeur.
    - tout autre endroit où l'employé est amené à se présenter à la demande de l'employeur.

## D. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYÉ

6. Aucun employé ne doit se présenter dans son milieu de travail lorsque ses facultés sont affaiblies. Tous les employés doivent être aptes à exécuter leurs tâches lorsqu'ils se présentent sur un poste de travail, et demeurer aptes pendant tout leur quart de travail.
7. L'employé consommant des médicaments doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions sans danger. À cette fin, il doit obligatoirement produire une note médicale attestant qu'il est apte à exécuter son travail.
8. L'employé consommant des médicaments pouvant causer l'affaiblissement de ses facultés (ex : somnolence) doit dénoncer cette situation immédiatement à son supérieur immédiat ou au responsable de la santé et de la sécurité.
9. L'employé appelé au travail doit refuser une assignation de travail lorsqu'il a les facultés affaiblies.
10. L'employé ne peut consommer, posséder, distribuer ou vendre de l'alcool, des drogues et/ou des articles servant à la préparation ou à la consommation de ces produits dans son milieu de travail.
11. L'employé ne peut distribuer ou vendre tout médicament pouvant affaiblir les facultés, en vente libre ou sous ordonnance, dans son milieu de travail.
12. L'employé qui est en difficulté ou qui croit présenter un problème de dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments doit dénoncer ce problème immédiatement à son supérieur immédiat ou au responsable de la santé et de la sécurité.
13. Il incombe à l'employé qui est en difficulté, de collaborer pour obtenir l'aide lui permettant de régler son problème de dépendance.
14. L'employé effectuant un retour après avoir suivi un traitement pour des problèmes liés à la consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments doit aviser son supérieur immédiat ou le responsable de la santé et de la sécurité de cette situation.
15. Tout employé ayant des raisons de croire qu'une personne présente sur un poste de travail a les facultés affaiblies doit dénoncer la situation à son supérieur immédiat ou au responsable de la santé et de la sécurité immédiatement, si l'exécution du travail risque de compromettre la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un employé.

## E. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

16. L'employeur doit s'assurer que la politique est connue par tous les employés.
17. L'employeur s'engage à soutenir et à référer aux services disponibles les employés présentant des problèmes de dépendances aux drogues, à l'alcool et/ou aux médicaments.
18. L'employeur doit traiter avec toute la discrétion requise les informations transmises dans le cadre de l'application de la présente politique.

*[N.B. : Plus spécifiquement, les informations transmises en application des paragraphes 9-13-15 doivent absolument être traitées de façon confidentielle]*

## F. INTERVENTIONS

19. L'employé fera l'objet d'une expulsion immédiate et ne sera pas autorisé à compléter son quart de travail, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il a les facultés affaiblies sur un poste de travail, le tout sous réserve des mesures disciplinaires pouvant s'imposer.

*[N.B. : L'application de ce paragraphe nécessite une action rapide. Les motifs raisonnables doivent être observés et consignés de façon sérieuse. À cette fin, une grille est jointe au présent document pour faciliter ce travail. Celle-ci est non exhaustive. À des fins de sécurité, l'employé peut être retiré de son poste immédiatement. Mais les règles d'équité obligent l'employeur à donner l'occasion à l'employé de s'expliquer avant d'appliquer la mesure.]*

20. L'employé qui est surpris à consommer des médicaments affectant ses facultés, des drogues ou de l'alcool sur un poste de travail, fera l'objet d'une expulsion immédiate et ne sera pas autorisé à compléter son quart de travail, le tout sous réserve des mesures disciplinaires pouvant s'imposer.
21. **Compte tenu des importantes obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité et des dangers inhérents au travail de l'employé sur le poste de travail, les obligations de l'employé prévues aux paragraphes 6, 10, 11 et 13 font l'objet d'une tolérance 0 de l'employeur.**

*[Important d'ajuster les paragraphes si des modifications ont été faites au corps du texte.]*

## G. TESTS DE DÉPISTAGE

*[N.B. : Les présentes règles sont construites en prenant pour acquis qu'un chantier de construction est un milieu de travail dangereux. Les situations de tests de dépistages proposés sont celles que nous croyons les plus susceptibles d'être avalisées en cas de contestation. S'agissant d'un sujet en constante évolution, des ajustements dans l'avenir pourraient être nécessaires. Les cas de dépistage aléatoires autres que le paragraphe 25 et les tests de dépistage pré embauchent sont délibérément exclus de la présente.]*

22. L'employé a l'obligation de se présenter et de coopérer aux tests de dépistages imposés en application de la présente politique.
23. L'employé ayant fait l'objet d'une mesure administrative en application des paragraphes 19 et 20 peut se voir exiger de se soumettre à un test de dépistage.
24. Un employé impliqué dans un accident ou un incident grave peut se voir exiger de se soumettre à un test de dépistage, si l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il a des facultés affaiblies.

*[N.B. : Afin d'éviter des problèmes en cas de contestations, nous suggérons fortement que l'employeur ait des motifs raisonnables de croire que les facultés de l'employé sont affectées et impliquées dans l'incident grave lorsqu'il demande ce test de dépistage.]*

25. Un employé effectuant un retour après avoir suivi un traitement pour des problèmes liés à la consommation de drogues, d'alcool et/ou de médicaments peut être soumis à des tests de dépistages aléatoires selon les modalités déterminées par l'employeur.

## H. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES

26. L'employé qui n'est pas apte à exercer ses fonctions en raison de facultés affaiblies est **IMMÉDIATEMENT** retiré de son milieu de travail.
27. L'employeur reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool et/ou médicaments entraîne la mise en œuvre de mesures d'accommodement. À cet égard, les travailleurs assujettis à la Loi R-20 pourront s'adresser à *Construire en santé* qui offre un programme d'aide pour l'employé vivant des problèmes de toxicomanie et/ou d'alcoolisme.

De plus, l'article 9.01 de la convention collective du secteur génie civil et voirie prévoit que l'employeur doit accorder un congé sans paie au salarié pour suivre une cure de désintoxication, le tout conformément aux conditions décrites aux articles 9.02 à 9.04 de la convention.

28. L'employeur peut imposer une mesure administrative ou disciplinaire, notamment dans les cas suivants :
- a. Le défaut de se conformer aux exigences de la présente politique;
  - b. Le refus de se soumettre à un test de dépistage justifié;
  - c. Le refus de participer aux mesures d'accommodements;
  - d. Suite à un résultat positif à un test de dépistage exécuté conformément à la présente politique.
29. L'employeur peut imposer toute mesure administrative et disciplinaire adaptée aux circonstances pouvant aller jusqu'au congédiement de l'employé.

*[N.B. : En vertu de la convention collective Génie civil et voirie, la mesure doit être appliquée au plus tard 7 jours ouvrables après l'événement ou de la connaissance qui lui a donné naissance, (voir 12.03 de la Convention collective). Il est préférable de procéder à une enquête avant d'appliquer une mesure disciplinaire, incluant de donner la chance à l'employé de s'expliquer notamment en raison d'une obligation d'accommodement qui pourrait s'appliquer.]*

## J. RESPONSABLE DE LA POLITIQUE

30. L'application de la politique relève de [nom de la personne responsable]. Pour toutes questions relatives à la présente politique, veuillez communiquer avec la personne ci-dessus identifiée.

Je,           NOM DE L'EMPLOYÉ           reconnais avoir lu et compris la présente politique. Je m'engage à la respecter et comprend les conséquences possibles en cas de non-respect de celle-ci.

*[Nous recommandons fortement que cette politique fasse l'objet de rappel régulier pendant les pauses SST sur les chantiers.]*

Signé à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ 2018

Signature \_\_\_\_\_

## Annexe A – Guide d'évaluation des facultés affaiblies

Date :		
Nom du travailleur :		
Description de l'incident :		
<b>Comportement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Nervosité</li> <li><input type="radio"/> Insultant</li> <li><input type="radio"/> Somnolence</li> <li><input type="radio"/> Courtoisie extrême</li> <li><input type="radio"/> Confusion</li> <li><input type="radio"/> Combativité</li> <li><input type="radio"/> Excité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Fébrilité</li> <li><input type="radio"/> Fatigué</li> <li><input type="radio"/> Non coopératif</li> <li><input type="radio"/> Troubles de la mémoire</li> <li><input type="radio"/> Très volubile</li> <li><input type="radio"/> Autre (veuillez préciser) :</li> </ul>
<b>Gestes inhabituels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Transpiration</li> <li><input type="radio"/> Réactions lentes</li> <li><input type="radio"/> Pleurs</li> <li><input type="radio"/> Gestes rapides</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Tremblements</li> <li><input type="radio"/> Combativité</li> <li><input type="radio"/> Autre (veuillez préciser) :</li> </ul>
<b>Allocution</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Mauvaise articulation</li> <li><input type="radio"/> Lente</li> <li><input type="radio"/> Confuse</li> <li><input type="radio"/> Épaisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Peu sensée</li> <li><input type="radio"/> Passionnée</li> <li><input type="radio"/> Autre (veuillez préciser) :</li> </ul>
<b>Équilibre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Chute</li> <li><input type="radio"/> Démarche chancelante</li> <li><input type="radio"/> Incertain</li> <li><input type="radio"/> Besoin d'appui</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Trébuchements</li> <li><input type="radio"/> Normal</li> <li><input type="radio"/> Autre (veuillez préciser) :</li> </ul>
<b>Signes physiques autres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Odeurs</li> <li><input type="radio"/> Yeux vitreux</li> <li><input type="radio"/> Yeux rouges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Autre (veuillez préciser) :</li> </ul>
Témoignage(s) :		
Signature :		