Politique à l’usage des drogues, de l’alcool et des médicaments sur les lieux de travail

Ce texte est une réécriture d’un texte de la ville de Brossard qui a été rédigé selon la méthode d’écriture simple.

**Introduction**

Un employeur devrait :

* offrir à son personnel un environnement de travail qui soit sain, sécuritaire et favorable pour être efficace,
* reconnaître qu’il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé et la vie de ses employés,
* s’assurer que son personnel a les capacités physiques et les qualités nécessaires à réaliser de façon efficace et sécuritaire son travail selon la *Charte des droits et liberté de la personne*,
* mettre en place et tenir un milieu de travail sans conséquences indésirables des drogues, de l’alcool et de médicaments,
* adopter une politique par rapport à un employé qui se présente au travail sous l’effet de drogue, d’alcool ou de médicaments, d’en consommer, d’en posséder ou d’en vendre sur les lieux du travail,
* si possible, accompagner tout employé qui a des difficultés par rapport à l’usage de drogues, d’alcool et de médicaments et le référer à d’autres ressources pour l’aider.

La présente politique annule et remplace la pratique, la coutume et l’usage sur les sujets écrits dans cette politique et entre en vigueur après son adoption.

**Objectifs**

* Prendre les moyens nécessaires pour prévenir et corriger des situations pour protéger la santé, la vie et assurer la sécurité des employés
* Définir les rôles et les responsabilités du comité responsable du contrôle de l’usage de drogues, d’alcool ou de médicaments durant le travail
* Définir les rôles et les responsabilités du comité responsable pour accompagner un employé vers d’autres ressources au besoin
* Informer le personnel des règles à respecter afin de tenir un milieu de travail sans problèmes reliés aux drogues, à l’alcool ou aux médicaments
* Informer le personnel des conséquences à la consommation, à la possession ou à la vente de drogues, d’alcool ou de médicaments sur les lieux du travail.

**Application**

La présente politique s’applique à tous les employés lorsqu’ils sont au travail. Il n’y a aucune raison pour s’échapper à la politique, pas même le statut dans l’entreprise ou la nature de ses tâches, de l’équipement utilisé et de la possibilité que des accidents graves puissent se produire. Tous les cas de consommation de drogues, d’alcool ou d’abus de médicaments ne seront pas tolérés.

L’application de la politique sera faite avec bon jugement, sans parti pris et dans la confidence si la situation le permet. En cas de doute raisonnable, le comité responsable dans le contrôle de consommation a la responsabilité d’appliquer la politique avec la collaboration de la Direction des ressources humaines.

**Définitions**

* **Tolérance zéro :**

Le niveau de drogues, d’alcool et de médicaments de l’employé doit être nul quand il travaille. On ne doit rien détecter au test de dépistage.

* **Facultés affaiblies :**

La capacité de travailler de l’employé est diminuée par l’effet de drogues, d’alcool ou de médicaments.

L’employé montre des signes qu’il est incapable de fonctionner de façon sûre et productive.

L’employé qui travaille avec un taux d’alcool égal ou plus de 80 mg a les facultés affaiblies.

* **Exemples de postes à risque élevé :**

- Chauffeur de véhicules motorisés « classe A »

- Électricien

- Opérateur d’appareils motorisés « classe A »

- Préposé aux stations de pompage

- Messager

**Règles de conduite**

Il est interdit :

* de travailler alors que ses capacités sont réduites par la drogue, l’alcool ou un médicament,
* pour un employé qui occupe un poste à risque élevé, d’être sous l’effet de la drogue, de l’alcool ou de médicament qui le rendrait incapable à remplir son travail. Le principe de tolérance zéro s’applique,
* de faire la vente, d’avoir en sa possession ou de consommer de la drogue, de l’alcool ou des médicaments, prescrits ou non, sur les lieux ou dans l’environnement du lieu de travail,
* de faire la vente, d’avoir en sa possession ou de consommer de la drogue ou de l’alcool qui réduirait ses capacités au travail ou s’il occupe un poste à risque élevé, la tolérance zéro s’applique,
* de faire la vente, d’avoir en sa possession ou de consommer un médicament, prescrit ou non, qui réduirait ses capacités au travail ou s’il occupe un poste à risque élevé, l’empêcherait de remplir sa tâche de façon sécuritaire,
* de nuire, de salir la réputation ou l’image de l’entreprise.

**Rôles et responsabilités**

**Le comité responsable de contrôle :**

* voit à ce que le personnel respecte la politique. Il doit s’assurer que la politique soit connue par tous les employés,
* présente à la Direction des ressources humaines ce qu’il considère à risque élevé pour être analysé,
* communique avec la Direction des ressources humaines afin de procéder à un test de dépistage, si une situation est jugée nécessaire,
* apporte son aide à l’employé qui a un problème de dépendance aux drogues, à l’alcool ou à l’abus de médicaments et le réfère au programme d’aide aux employés.

**L’employé :**

* doit prendre connaissance et respecter la politique,
* doit être capable de travailler, c’est-à-dire que ses capacités ne doivent pas être réduites par la drogue, l’alcool ou l’utilisation de médicaments,
* qui occupe un poste à risque élevé, ne doit prendre aucune consommation (drogue ou alcool). Pour ce qui est de la prise de médicaments, il doit respecter la procédure suivante,
* qui prend des médicaments, doit consulter un médecin, s’il peut travailler sans danger. L’employé est responsable de demander à son médecin la possibilité à travailler. Il devra apporter un papier du médecin qui dit qu’il est capable de travailler,
* doit passer un test de dépistage quand on lui demande,
* est responsable de régler un problème de drogues, d’alcool ou de médicaments et faire appel aux ressources qui lui sont offertes.

**La Direction des ressources humaines :**

* assure de communiquer et de mettre à jour la politique. Détermine avec le gestionnaire concerné si un poste doit être considéré à risque élevé,
* assure la tenue des tests de dépistage avec une entreprise spécialisée choisie à l’avance,
* est responsable de déterminer, dans le respect des conditions de travail, les bonnes mesures à prendre selon les cas,
* assure de mettre en place un programme d’aide aux employés et intervient auprès des intervenants au besoin.