POLITIQUE SUR L’USAGE D’ALCOOL, DE MÉDICAMENTS ET DE DROGUES

**I. Énoncé de politique**

[Insérer le nom de l’entreprise] (ci-après l’« entreprise ») entend promouvoir la santé, la sécurité et le mieux-être de ses employés, de ses entrepreneurs et du public. L’entreprise reconnaît et accepte la responsabilité de fournir aux travailleurs un milieu de travail sain, sûr et productif. Quant aux travailleurs, il leur incombe de se présenter au travail aptes (mentalement et physiquement) à s’acquitter de leurs tâches de manière productive et sécuritaire. L’altération des facultés découlant de l’usage de drogues (légales ou non), d’alcool ou de médicaments peut avoir des répercussions néfastes graves sur le milieu de travail. La présente politique vise à assurer l’équilibre entre le respect de la personne et la nécessité que tous les travailleurs soient en pleine possession de leurs facultés au travail.

**II. Portée**

La présente politique s’applique à tous les employés [entrepreneurs et sous-traitants] (ci-après les « travailleurs »). [Retirer la mention des entrepreneurs et sous-traitants si elle n’est pas pertinente.]

**III. Responsabilités**

Tous les travailleurs ont la responsabilité de maintenir un milieu de travail sûr et productif où la consommation d’alcool et de drogues n’est pas tolérée.

Tous les travailleurs sont tenus d’accomplir leurs tâches en toute sécurité et en parfaite conformité avec les règles, politiques et procédures applicables. Chaque travailleur doit également se conformer aux règles suivantes :

* Lire, comprendre et respecter rigoureusement la présente politique. Toutes les questions sur le contenu, l’interprétation ou l’application de la politique doivent être adressées à [insérer le nom de la personne responsable au service des ressources humaines ou au service de santé et sécurité].
* Se présenter au travail apte à exécuter ses tâches et le demeurer pendant toute la durée de ses activités professionnelles pour l’entreprise.
* Aviser immédiatement son superviseur s’il soupçonne un autre travailleur de ne pas être apte à s’acquitter de ses tâches.
* Prendre les mesures d’atténuation appropriées en cas de risque pour la sécurité, et en aviser le superviseur concerné.

Les responsabilités des directeurs et des superviseurs sont les suivantes :

* Observer les travailleurs à l’œuvre et documenter tout changement négatif ou problème dans leur comportement.
* N’assigner aucune responsabilité, notamment le contrôle de machines, d’équipement ou de véhicules, à un travailleur soupçonné de ne pas être apte à s’acquitter de ses tâches.
* Orienter les travailleurs aux prises avec des problèmes personnels vers les ressources ou le service appropriés (p. ex., service des ressources humaines, programme d’aide aux employés), en toute confidentialité.

**IV. Normes de l’entreprise**

Afin de réduire les dangers liés à la consommation d’alcool, de médicaments (d’ordonnance ou non), de drogues (légales ou non) et d’autres substances, tous les travailleurs doivent respecter les normes ci-dessous.

 **A. Alcool**

Les comportements suivants sont strictement interdits lorsque le travailleur se trouve sur la propriété de l’entreprise, utilise un véhicule ou de l’équipement appartenant à l’entreprise pendant les heures de travail, participe à un événement commandité par l’entreprise, représente l’entreprise ou agit en son nom :

* Se présenter ou demeurer au travail en étant sous l’influence d’alcool.
* Consommer de l’alcool durant la journée de travail, y compris lors des repas ou des pauses.
* Posséder, distribuer, offrir ou vendre des boissons alcooliques.

Exceptionnellement, lors d’événements sociaux commandités par l’entreprise, de l’alcool peut être servi à l’intérieur ou à l’extérieur des locaux de l’entreprise avec l’approbation explicite de [insérer le nom de la personne responsable] (ex. : fête de Noël). Les travailleurs autorisés à consommer de l’alcool lors de ces occasions doivent faire preuve de modération et de jugement et éviter de conduire un véhicule automobile avec un taux d’alcool dans le sang supérieur à la limite légale.

 **B. Médicaments**

Tous les travailleurs sont tenus de faire un usage raisonnable des médicaments d’ordonnance ou offerts en vente libre. Il est interdit aux travailleurs de faire un mauvais usage intentionnel de médicaments (p. ex., prendre un médicament autrement que prescrit, prendre un médicament prescrit à quelqu’un d’autre ou combiner des médicaments et de l’alcool lorsque c’est contre-indiqué) sur la propriété de l’entreprise ou lorsqu’ils utilisent un véhicule ou de l’équipement appartenant à l’entreprise, durant les heures de travail, lors d’événements commandités par l’entreprise ou lorsqu’ils représentent l’entreprise ou agissent en son nom.

Par ailleurs, il incombe aux travailleurs de vérifier auprès de leur médecin ou de leur pharmacien si un médicament peut avoir une incidence sur la sécurité au travail, de prendre les mesures appropriées pour atténuer le risque qui s’y rattache et d’aviser leur directeur ou leur superviseur en conséquence.

 **C. Drogues et autres substances**

Les comportements suivants sont strictement interdits lorsque le travailleur se trouve sur la propriété de l’entreprise, utilise un véhicule ou de l’équipement appartenant à l’entreprise pendant les heures de travail, participe à un événement commandité par l’entreprise, représente l’entreprise ou agit en son nom :

* Se présenter ou demeurer au travail en étant sous l’influence de drogues, qu’elles soient légales (p. ex., marijuana) ou non.
* Consommer des drogues (légales ou non) durant la journée de travail, y compris lors des repas ou des pauses.
* Posséder, distribuer, offrir ou vendre des drogues (légales ou non).

Les travailleurs rappelés au travail doivent être aptes à s’acquitter de leurs tâches conformément à ces normes. Si un travailleur rappelé au travail de manière imprévue n’est pas en état de s’acquitter des services qui lui sont demandés parce que ses facultés sont affaiblies par l’alcool, les médicaments ou des drogues illégales, il doit refuser de retourner au travail. [Insérer cette section uniquement si elle s’applique.]

 **D. Aide professionnelle**

Un travailleur qui n’est pas en mesure de respecter la présente politique ou qui croit présenter des signes de dépendance à l’alcool, à des drogues (légales ou non) ou à des médicaments doit demander l’aide d’un représentant du service des ressources humaines, de son superviseur ou de son directeur ou encore recourir au programme d’aide aux employés en appelant au [insérer le numéro de téléphone].

**V. Prévention et enquêtes**

 **A. Enquête**

Tout manquement soupçonné ou confirmé à la présente politique entraînera une enquête. Selon les circonstances, le travailleur concerné peut être suspendu avec ou sans salaire, selon le cas, pour la durée de l’enquête.

L’entreprise se réserve le droit de mener une enquête dès qu’elle a des motifs raisonnables de croire que de l’alcool ou des drogues se trouvent sur sa propriété ou qu’une inconduite s’est produite.

 **B. Test de dépistage d’alcool et de drogue**

Les tests de dépistage d’alcool et de drogue ne sont effectués que lorsque des motifs raisonnables le justifient ou en cas d’accident, d’accident évité de justesse, d’incident grave touchant des personnes, ou de dommages matériels.

Lorsqu’un travailleur, sur recommandation d’un médecin ou d’un professionnel de la santé, fait usage d’un médicament sur ordonnance pouvant causer un affaiblissement des facultés, de la somnolence ou une perte de vigilance, il doit en aviser immédiatement son superviseur ou son directeur. Ce dernier doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du travailleur et du milieu de travail.

 **i. Motifs raisonnables pour effectuer un test**

Un test de dépistage d’alcool et de drogue peut être effectué lorsqu’un superviseur ou un directeur a des motifs raisonnables de soupçonner un travailleur de ne pas être apte à s’acquitter de ses tâches en raison de facultés affaiblies. Constituent des motifs raisonnables, par exemple, les cas où le comportement d’un travailleur ou d’autres signes, comme son absentéisme, son apparence physique, son élocution, ses mouvements ou son odeur corporelle, laissent croire qu’il est sous l’influence d’une substance interdite par la présente politique (y compris les symptômes de sevrage). Si un test de dépistage est requis, le travailleur n’est autorisé à retourner au travail qu’après la réception de résultats négatifs confirmés. Tout refus de se conformer à ces demandes est considéré comme une inconduite et une violation de la présente politique. Toute personne qui refuse de se soumettre à un test de dépistage demandé pour des motifs raisonnables peut faire l’objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement.

 **ii. Test de dépistage à la suite d’un accident ou d’un incident**

Un test de dépistage peut être effectué à la suite d’un accident ou d’un incident en milieu de travail, lorsque des mesures de sécurité n’ont pas été respectées ou que des gestes imprudents ont causé des blessures ou des dommages matériels, ou ont augmenté considérablement le risque d’en causer. Le cas échéant, le travailleur doit, dès que possible après l’accident ou l’incident, se soumettre à un test de dépistage des substances interdites par la présente politique, à moins qu’il soit évident que l’accident ou l’incident n’a pas été causé par le travailleur, mais par une situation dangereuse (p. ex., défaillance structurelle ou mécanique que le travailleur ne pouvait pas prévoir ou empêcher).

**VI. Violation de la politique**

Lorsqu’un travailleur refuse de se conformer à la présente politique, notamment s’il ne se présente pas à un test de dépistage, le reporte ou refuse de s’y soumettre, l’entreprise peut lui imposer des mesures disciplinaires ou procéder à son congédiement. Les conséquences appropriées sont déterminées en fonction de la situation, notamment la nature de la violation, l’existence de violations antérieures, la réaction du travailleur aux programmes d’aide corrective mis en œuvre antérieurement, la gravité de la violation et les lois applicables.

**VII. Définitions**

**Alcool** – substance enivrante contenue dans les boissons alcooliques, l’alcool éthylique et d’autres alcools à faible poids moléculaire comme le méthyle et l’isopropyle. Cela comprend, entre autres, la bière, le vin et l’eau-de-vie distillée.

**Test de dépistage d’alcool et de drogues** – test effectué par des moyens comme l’analyse d’échantillons de salive, d’urine ou de cheveux, par du personnel qualifié (les échantillons d’urine sont analysés dans un laboratoire approuvé).

**Activités professionnelles** – toutes les activités menées par un travailleur dans le cadre de ses fonctions dans l’entreprise, que ce soit sur la propriété de cette dernière ou à l’extérieur.

**Propriété de l’entreprise** – comprend, entre autres, les terrains, les installations, le matériel mobile et les véhicules appartenant à l’entreprise ou loués ou gérés directement par elle.

**Drogue** – toute substance, y compris, selon le contexte, l’alcool, les drogues légales, les drogues illégales ou les médicaments, dont l’utilisation peut influer ou avoir une incidence négative sur la pensée, les sensations ou les actions d’une personne. Aux fins de la présente politique, les drogues concernées sont celles qui nuisent à la capacité du travailleur à s’acquitter de ses tâches en toute sécurité.

**Travailleur** – toute personne qui effectue des tâches sur le lieu de travail, y compris les entrepreneurs et les sous-traitants.

**Programme d’aide aux employés** – services externes proposés par l’entreprise pour aider les travailleurs aux prises avec des problèmes personnels comme l’alcoolisme ou la toxicomanie. Il est possible que les entrepreneurs et les sous-traitants aient accès à ce type de programme par l’intermédiaire de leur propre employeur, et non par l’entreprise. [Insérer cette mention uniquement si elle s’applique.]

**Apte à s’acquitter de ses tâches** – état d’un travailleur qui est en mesure d’effectuer en toute sécurité les tâches qui lui sont assignées, sans limitation liée, entre autres, à l’usage ou aux séquelles de l’usage de drogues illégales, d’alcool ou de médicaments.

**Médicament** – médicament obtenu légalement, que ce soit en vente libre ou sur ordonnance.

**Motifs raisonnables** – les données objectives recueillies par l’observation du comportement d’un travailleur ou par l’examen d’autres signes comme son apparence physique et son absentéisme, les circonstances entourant un accident ou un accident évité de justesse sur le lieu de travail, ou la présence d’alcool, de drogues ou d’accessoires liés à la consommation de drogues à proximité du travailleur ou de son lieu de travail.

*Fasken a créé, pour la Fédération canadienne de l’entreprise indépendante (FCEI), ce modèle de politique à personnaliser en fonction de la situation de chaque entreprise. À ce titre, ni la FCEI ni Fasken ne peuvent être tenus responsables de son contenu final ou de toute utilisation ou interprétation subséquente. Pour toute question, communiquez avec un conseiller FCEI au 1 888 234-2232 ou à* *fcei@fcei.ca**, ou avec votre avocat.*