

# POLITIQUE CONCERNANT L'ALCOOL ET LES DROGUES

---

## 1. Préambule

Considérant que la consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut affecter le rendement d'un(e) employé(e), représenter un risque pour la santé, la sécurité ou l'intégrité, de même qu'avoir des conséquences graves, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (ci-après l'employeur) adopte la présente politique.  
(inscrire ici le nom de l'employeur)

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employé(e)s et veiller à ce qu'ils (elles) n'exécutent pas leur travail lorsque leur état représente un risque pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité ou celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité.

Tout(e) employé(e) doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité ou celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité.

L'employeur s'attend à ce que chaque employé(e) soit en mesure, durant ses heures de travail, d'effectuer ses tâches de manière normale, adéquate, responsable et sécuritaire pour les autres employé(e)s, les client(e)s et le public en général.

## 2. Objectifs

La présente politique a pour but :

- De prévenir les risques associés à la consommation d'alcool, de drogues et à l'usage inadéquat de médicaments
- D'assurer la sécurité des employé(e)s de l'entreprise, de la clientèle, des différents intervenants et de la population en général.

## 3. Application

La présente politique s'applique à tous les employé(e)s.

Elle doit être respectée dans les locaux et sur les terrains de l'entreprise, sur les chantiers ou tout autre lieu où l'employeur exécute des travaux ou rend des services, de même que dans tout véhicule utilisé par les employé(e)s pour s'y rendre.

La politique s'applique durant les heures de travail, ainsi que pendant les pauses et les périodes de repas.

## 4. Principes et interdictions

L'employeur fait preuve de tolérance zéro à l'égard de la possession, de la consommation, de la vente ou la distribution d'alcool ou de drogues durant les heures de travail et sur tout lieu de travail.

Il est interdit à tout(e) employé(e) de se présenter au travail sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou de leurs effets résiduels ou d'avoir fait un usage inadéquat de médicaments, que ce soit au début de son quart de travail ou au retour de sa pause ou de son repas, ainsi que d'être à son travail dans un tel état.

## **5. Devoirs et obligations des employé(e)s**

### **5.1 Usage de médicaments ou de cannabis à des fins médicales**

L'employé(e) qui fait usage de médicaments doit s'assurer de le faire de façon responsable pour lui (elle)-même et pour les autres, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance, notamment en respectant les recommandations d'utilisation. Il (elle) doit donc s'assurer auprès d'un professionnel de la santé que ceux-ci ne l'empêchent pas de fournir sa prestation normale de travail de manière adéquate et sécuritaire.

Il en est de même de l'employé(e) qui fait usage de cannabis ou de ses dérivés à des fins médicales. Celui-ci (celle-ci) doit également en aviser l'employeur et lui fournir un document médical conforme au *Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales*.

### **5.2 Collaboration**

La collaboration de tous les employé(e)s est requise et tout(e) employé(e) qui constate qu'un(e) autre employé(e) sur un lieu de travail présente des signes laissant croire qu'il (elle) est sous l'effet d'alcool, de drogues ou de médicaments est encouragé(e) à le signaler à un(e) supérieur(e) sans délai.

## **6. Conséquences d'être au travail sous l'effet de l'alcool ou de drogues**

Si l'employeur a des motifs raisonnables de croire que l'employé(e) est inapte au travail parce qu'il (elle) est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou parce qu'il (elle) a fait un usage inadéquat de médicaments, l'employé(e) se verra refuser l'accès au lieu de travail ou sera immédiatement retiré(e) de son poste de travail et sera renvoyé(e) chez lui (elle).

Sont notamment des signes qui peuvent justifier l'employeur de croire qu'un(e) employé(e) est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il (elle) a fait un usage inadéquat de médicaments le comportement inhabituel ou anormal de l'employé(e), l'odeur d'alcool ou de drogues, les troubles d'élocution, la confusion, le manque de coordination, la perte de réflexes, la difficulté à marcher et la répétition d'erreurs.

## **7. Tests de dépistage d'alcool ou de drogues**

### **7.1 Incident ou accident important**

L'employeur peut demander à un(e) employé(e) impliqué(e) dans un incident ou un accident important survenu sur les lieux de travail durant les heures de travail de se soumettre à un test de dépistage, et ce, le plus tôt possible après la survenance de l'événement, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage inadéquat de médicament a pu causer cet événement.

### **7.2 Retour au travail après une absence liée à un problème de consommation**

L'employeur peut demander à un(e) employé(e) de se soumettre à un test de dépistage avant son retour au travail, lorsqu'il (elle) s'est absenté(e) en raison d'un problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer que l'employé(e) a repris le contrôle de son problème.

L'employeur peut également demander à cet(te) employé(e) de se soumettre à des tests de dépistages aléatoires, et ce, afin de s'assurer que l'employé(e) demeure abstinent(e).

### 8. Aide aux employé(e)s

L'employé(e) qui croit présenter ou présente une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments est encouragé(e) à le dénoncer à l'employeur et à demander conseil, par exemple en se prévalant du programme *CONSTRUIRE en santé* (1 800 807-2433).

L'employeur s'engage à respecter la confidentialité de l'information et pourra diriger l'employé(e) vers des ressources appropriées.

### 9. Mesures disciplinaires

En cas de contravention à la présente politique, l'employeur peut imposer les mesures disciplinaires ou administratives qu'il juge appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement.

**L'employé(e) reconnaît avoir lu et compris la présente politique, en accepte les conditions et s'engage à les respecter.**

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé(e)

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employeur

\_\_\_\_\_  
Date