

Politique n° : POL-PRO-DRHTA-408	Date d'émission : 2019-01-31
Titre : Consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments	Date de révision : 2019-09-19

Source: Direction des ressources humaines, techniques et alimentaires

Responsable de l'application: Tous les gestionnaires

Destinataires : Tous les employés¹ de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay
Tous les employés des Résidences Le 1615 et Le 1625
Les stagiaires, bénévoles, contractuels et fournisseurs de l'ensemble du site

1. PRÉAMBULE

La Résidence Berthiaume-Du Tremblay, soucieuse de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés, entend prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires en lien avec la consommation et la possession d'alcool ou de drogues ou de médicaments pouvant altérer le comportement sur les lieux du travail.

Le but est d'assurer un personnel apte, en tout temps, à effectuer son travail sans que celui-ci mette en danger sa santé et sa sécurité ainsi que celles de ses collègues, de la clientèle et de tout visiteur. Tout employé doit être conscient et soucieux qu'il représente l'organisation et en véhicule son image au travail et au cours de toute activité reliée au travail.

La Résidence Berthiaume-Du Tremblay souhaite également accompagner activement tout employé éprouvant des difficultés relatives à l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments et le référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation, le traitement et la réadaptation, s'il y a lieu.

La présente politique de « tolérance zéro » prohibe la consommation, la possession, le partage, l'achat, la vente et la distribution de drogues légales (exemple: cannabis) ou illégales ou d'alcool ou de médicaments pouvant altérer le comportement lorsque l'employé doit fournir une prestation de travail, est présent sur les lieux du travail ou est appelé à revenir sur les lieux du travail.

¹ Pour simplifier la lecture, le genre masculin est utilisé.

Elle prohibe également la consommation, la possession, le partage, l'achat, la vente et la distribution de drogues légales (exemple: cannabis) ou illégales ou d'alcool ou de médicaments aux stagiaires, bénévoles et contractuels œuvrant sur le site.

2. OBJECTIFS

- 2.1.** Assurer l'intégralité et la sécurité des usagers;
- 2.2.** Établir et faire connaître les modalités et restrictions relatives à la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments en milieu de travail;
- 2.3.** Prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés;
- 2.4.** Préciser les rôles et responsabilités, tant dans le contrôle de l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail que dans l'accompagnement vers des ressources externes, au besoin;
- 2.5.** Informer les destinataires des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées aux drogues, à l'alcool et aux médicaments ainsi que des sanctions imposées advenant la violation de cette politique quant à la consommation, la possession ou la vente de drogues, d'alcool ou de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail;
- 2.6.** Respecter les lois, les normes du travail et les conventions collectives en vigueur.

3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

3.1. EMPLOYÉ

- 3.1.1.** Prendre connaissance et respecter la présente politique;
- 3.1.2.** Être apte à exercer sa fonction: les facultés de l'employé ne doivent pas être affaiblies par la drogue, l'alcool ou les médicaments alors qu'il est au travail et qu'il doit fournir une prestation de travail attendue;
- 3.1.3.** S'abstenir de toute consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments pouvant altérer le comportement. Tous les employés de la Résidence et des Résidences Le 1615 et Le 1625 occupent une fonction à risque élevé puisqu'ils sont en contact avec une clientèle vulnérable;
- 3.1.4.** Produire, advenant la prescription de cannabis médicinal, un billet médical au bureau de santé justifiant qu'il est apte à occuper sa fonction sans danger; il est de la responsabilité de l'employé de s'enquérir auprès de son médecin traitant de la possibilité à occuper sa fonction; il doit attendre l'autorisation du bureau de santé avant de revenir au travail;
- 3.1.5.** Collaborer, lorsqu'il est sollicité, à des fins de dépistage;

- 3.1.6. Aviser l'employeur s'il y a consommation ou problème de dépendance; l'employé a la responsabilité de solutionner un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments en faisant appel aux ressources mises à sa disposition;
- 3.1.7. Dénoncer toute situation à risque de compromettre la santé, la sécurité et l'intégrité physique de toute personne habitant ou fréquentant le site.

3.2. STAGIAIRE, BÉNÉVOLE, CONTRACTUEL ET FOURNISSEUR

- 3.2.1. Prendre connaissance et respecter la présente politique;
- 3.2.2. Être apte à exercer sa responsabilité;
- 3.2.3. S'abstenir de toute consommation de drogue, alcool ou médicaments pouvant altérer le comportement lorsqu'ils œuvrent sur le site;
- 3.2.4. Dénoncer toute situation à risque de compromettre la santé, la sécurité et l'intégrité physique de toute personne habitant ou fréquentant le site, de la clientèle et des familles de la Résidence Berthiaume-Du Tremblay et des Résidences Le 1615 et Le 1625.

3.3. GESTIONNAIRE

- 3.3.1. S'assurer que la présente politique soit connue et respecter par les employés sous sa responsabilité;
- 3.3.2. Communiquer toutes dénonciation, déclaration de dépendance ou inquiétude à la Direction des ressources humaines, techniques et alimentaires afin de débiter la vérification ou prévoir un test de dépistage, au besoin;
- 3.3.3. Supporter l'employé aux prises avec un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments en le référant au Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) et à la personne responsable du service de santé.

3.4. DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES, TECHNIQUES ET ALIMENTAIRES

- 3.4.1. Assurer la diffusion et la mise à jour de la présente politique;
- 3.4.2. Mettre en place, en collaboration avec les gestionnaires, les moyens pour protéger la santé et la sécurité des employés et de la clientèle;
- 3.4.3. Permettre à l'employé, considéré comme une personne ayant une problématique reliée à la consommation, de bénéficier d'une cure de désintoxication ou d'occuper un poste adapté lui permettant de fournir une

prestation de travail; l'accommodement ne doit pas présenter une contrainte excessive pour l'employeur;

- 3.4.4.** Assurer l'administration des tests de dépistage selon la procédure établie;
- 3.4.5.** Déterminer, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances;
- 3.4.6.** Encourager, avec la collaboration du gestionnaire, toute personne souffrant d'une dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement avec le PAEF;
- 3.4.7.** Assurer d'établir le lien avec le PAEF et intervenir, au besoin;
- 3.4.8.** Valider tout billet médical justifiant l'aptitude d'un employé à occuper ses fonctions sans danger (3.1.4).

4. TESTS DE DÉPISTAGE

Le dépistage s'effectue généralement par des analyses biologiques de sang, d'haleine, d'urine ou de salive, ce qui a pour but de révéler la présence de substance dans le corps, et non le degré d'atteinte des facultés.

La réaction aux drogues, alcool et médicaments diffère d'un individu à l'autre. De plus, les effets sont variables et dépendent de plusieurs facteurs : habitudes de consommation, condition physique et psychologique, âge, poids, grandeur, etc.

La Résidence se réserve le droit de demander à un membre du personnel de se soumettre à un test de dépistage lorsqu'elle a des motifs raisonnables de soupçonner la consommation, par exemple :

- La survenance d'un accident ou d'un incident grave;
- L'observation de :
 - Comportement inhabituel;
 - Changement d'apparence physique;
 - Changement de comportement;
 - Altération de l'élocution;
 - Présence d'une odeur de substance intoxicante.

5. PRÉVENTION ET AIDE

Tout employé aux prises avec un problème de dépendance à la drogue, à l'alcool et aux médicaments doit en informer son supérieur immédiat ou le bureau de santé des ressources humaines, lequel traitera le tout avec confidentialité et respect.

La Résidence encourage l'employé souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement, et en toute confidentialité, avec une personne-ressource du Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF).

Les membres du personnel doivent encourager leurs collègues qui commencent à éprouver ou qui éprouvent un problème lié à la drogue, à l'alcool ou aux médicaments à se mettre en contact avec le PAEF.

6. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

Dans tous les cas, les mesures correctives imposées dépendent de la nature de l'infraction et des circonstances qui l'entourent. Toute confirmation d'infraction à la présente politique de la part d'un membre du personnel entraîne des mesures correctives ou disciplinaires, dont la sévérité augmente avec la gravité de l'infraction. Celles-ci peuvent aller jusqu'au congédiement.

La Résidence se réserve le droit de retirer l'employé qui n'est pas apte à exercer sa fonction en raison de son état, du milieu de travail et de le faire examiner par le médecin de son choix.

Le service de santé, en collaboration avec le gestionnaire, pourra effectuer un repérage des principaux signes objectifs d'une consommation de substances psychoactives via une grille objective. Cette grille (aide-mémoire) se retrouve en annexe 1 de la présente politique.

Les mesures correctives imposées aux stagiaires, bénévoles, contractuels et fournisseurs œuvrant sur le site pourraient aller jusqu'au retrait immédiat du milieu.

7. RÉADAPTATION ET ACCOMMODEMENT

La Résidence reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée. Elle s'engage à aider et soutenir tout membre de son personnel dans sa démarche de réadaptation.

À la réception d'un diagnostic de problèmes liés à l'abus de drogues, d'alcool ou de médicaments et selon la fonction occupée par l'employé, celui-ci peut être tenu de se conformer, lors du retour au travail, à une « Entente de dernière chance » afin de se maintenir apte au travail. Cette entente confidentielle est conclue entre l'employé, un représentant syndical (à la demande de l'employé) et la Direction des ressources humaines, techniques et alimentaires.

8. MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE

- 8.1.** La politique entre en application lors de son adoption;
- 8.2.** Il y a pleine collaboration des destinataires quant au respect de la présente politique et au signalement à un représentant de l'employeur de toute situation contraire;

8.3. La règle du silence n'a pas sa place et tout non-respect de la présente politique doit être dénoncé – la santé et la sécurité de tous en dépendent;

8.4. L'interprétation et l'application de cette politique revient à la Direction des ressources humaines, techniques et alimentaires.

9. PRINCIPES GÉNÉRAUX

En tout temps, l'application de la présente politique sera faite avec discernement, impartialité et dans la confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent. Les gestionnaires ont la responsabilité d'appliquer la présente politique avec la collaboration de la Direction des ressources humaines, techniques et alimentaires.

Les employés doivent utiliser de façon responsable leurs médicaments, que ceux-ci soient obtenus en vente libre ou sur ordonnance médicale. Ils doivent se renseigner pour savoir si leurs médicaments peuvent avoir une influence sur la sécurité de leurs activités et le signaler à la personne responsable du bureau de santé de la Résidence en cas d'incertitude.

La consommation d'alcool lors d'activités sociales ou en d'autres circonstances liées aux activités organisationnelles peut être permise si elle a été approuvée par la direction (ex. party de reconnaissance). La Résidence s'attend à ce que les membres du personnel fassent preuve de modération et n'entachent pas la réputation de l'organisation.

Signé le 2019-09-19
Date

par 
Nicole Richer
Directrice des ressources humaines, techniques
et alimentaires

Outils de référence

Politiques et procédures – Maison généralice; 2018/07/01

Politique relative à l'usage de drogues, d'alcools et de médicaments sur les lieux du travail – Ville de Brossard

Légalisation de la Marijuana : Comment s'y préparer et comment gérer les cas problèmes – AEPC

Comment s'adapter à la légalisation du cannabis dans les milieux de travail? – ORHRI; novembre 2017

AIDE-MÉMOIRE

Repérage d'une consommation de substances psychoactives
chez les travailleurs

Cet aide-mémoire a été conçu pour aider les acteurs du milieu de travail à reconnaître les possibles cas où un travailleur serait inapte à effectuer ses tâches de manière sécuritaire pour des raisons d'intoxication, de consommation problématique ou de symptômes importants de sevrage. Une fois la grille complétée, il est important de valider vos observations avec d'autres personnes et de garder en tête que ces indices peuvent aussi être associés à des problèmes de santé mentale ou autres problèmes sociaux.

Les informations proviennent principalement du document *Dépistage et gestion du mésusage de substances psychoactives (SPA) susceptibles de générer des troubles en milieu professionnel*¹ et du livre à succès *Drogues : savoir plus, risquer moins* (2014)².

**COMPORTEMENTS NÉCESSITANTS UNE ATTENTION IMMÉDIATE
(INTOXICATION AIGUË OU SEVRAGE MODÉRÉ À SÉVÈRE)****1. Analyse des fonctions vitales**

- État de conscience : somnolence
- Troubles respiratoires : sueurs, respiration lente ou rapide
- Personne blessée : plainte ou affaiblissement

2. État comportemental

- Agressivité majeure
- Agitation extrême
- Délire
- Hallucinations
- Angoisse aiguë

3. Autres faits observables

- Propos incohérents
- Désorientation
- Confusion
- Sédation
- Troubles de l'équilibre
- Chutes

SIGNES D'UNE POSSIBLE INTOXICATION EN MILIEU DE TRAVAIL**SUR LE PLAN PHYSIQUE :**

- Yeux rouges (cannabis)
- Pupilles dilatées (hallucinogènes ou stimulants)
- Grande fatigue, envie de dormir (cannabis ou tranquillisants)
- Odeur de foin brûlé (cannabis)
- Tremblements (hallucinogènes)
- Transpiration abondante (stimulants)
- Rougeurs et pâleurs (amphétamines)
- Crispation des mâchoires (amphétamines)
- Sécheresse de la bouche (cannabis)
- Saignement du nez (cocaïne)
- Nausées / vomissements (cocaïne)
- Convulsions (cocaïne)
- Somnolence (médicaments anxiolytiques et les sédatifs)

SUR LE PLAN DES HABILITÉS COGNITIVES :

Les signes varient considérablement selon les substances, les quantités consommées, le niveau de tolérance du consommateur et le contexte de performance dans lequel il se retrouve. Voici quelques symptômes :

- Confusion au niveau de la pensée concrète et du discours
- Difficulté inhabituelle à demeurer centré sur une tâche ou attention fixée sur les détails et compulsion à réaliser une tâche
- Distorsion au niveau de la notion du temps et de l'espace
- Illusions ou hallucinations auditives ou visuelles
- Paranoïa
- Agitation, anxiété, crise de panique
- Altération du jugement

SUR LE PLAN DES COMPORTEMENTS :

Une bonne connaissance des conduites habituelles de la personne est importante pour valider les indices suivants :

- Tendance à parler de manière exagérée
- Tendance à rire sans propos
- Mutisme et passivité inhabituelle
- Surexcitation
- Besoin de bouger constamment
- Perte de contrôle sur les humeurs : grande tristesse ou agressivité
- Incoordination des mouvements
- Perte de contrôle de soi
- Désorientation
- Diminution de l'attention et de la vigilance
- Altération de la perception (temps et espace)
- Diminution de la mémoire (cannabis)
- Ralentissement du temps de réaction (cannabis)

Indices permettant de soupçonner une consommation problématique de substances psychoactives et potentiellement un trouble d'usage de substance :

- Retards fréquents
- Conflits avec collègues
- Accidents de travail
- Fréquence des mesures disciplinaires
- Baisse subite au niveau du fonctionnement
- Baisse de productivité
- Présence fréquente de sentiment de tristesse, idéation suicidaire
- Burnout – dépression majeure – autre trouble mental
- Diminution de la motivation pour des activités auparavant appréciées
- Perte de poids (amphétamines ou stimulants)
- Insomnie
- Isolement
- Fréquentation de pairs consommateurs
- Apparition de conduites délinquantes à caractère acquisitif (vols, vente de drogue, etc.)