

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS ET À L'USAGE DU TABAC, DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

1 PRÉAMBULE

La santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des employés est au cœur des préoccupations du Conseil de la Nation Huronne Wendat (ci-après : « **CNHW** »).

Comme employeur, le CNHW doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses employés. En conformité avec ses obligations, le CNHW s'engage à maintenir un milieu de travail sans tabac, alcool et drogues.

En contrepartie, chaque employé a le devoir de prendre les mesures nécessaires pour veiller à sa santé, sa sécurité et son intégrité, de même que celles de ses collègues ou des personnes se trouvant sur les lieux de travail. Chaque employé se doit aussi, en vertu de son contrat de travail, fournir la prestation de travail à laquelle son employeur est en droit de s'attendre.

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 employé ou avoir de graves conséquences et peuvent entraîner des risques pour la santé, la sécurité ou l'intégrité au travail ainsi que nuire à la productivité ou à la l'image du CNHW.

Pour ces raisons, le CNHW a décidé d'adopter la présente politique.

2 OBJECTIFS

La présente politique a pour but :

- De prévenir les risques associés à la consommation d'alcool, drogues ou à l'usage inadéquat de certains médicaments ;
- D'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité au travail pour tous les employés, de même que la clientèle et le public ;
- De préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants ;
- D'assurer le maintien d'une image de qualité auprès de la clientèle et du public.

3 DÉFINITIONS

- a) «Tolérance zéro» signifie que le niveau d'alcool, de drogues et, le cas échéant, de médicaments pouvant altérer les facultés de l'employé doit être nul en tout temps alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Aucune substance ne doit être détectée lors du test de dépistage;
- b) «Facultés affaiblies» signifie toute diminution de la capacité cognitive ou physique d'une personne par toute cause, notamment par la prise d'alcool, de drogues ou de médicaments, rendant une personne inapte ou inefficace à exercer les tâches habituelles de son travail;
- c) «Gestionnaire» signifie tout employé cadre ayant des employés sous sa responsabilité (directeurs et directeurs adjoints);
- d) « Lieux de travail » signifie non limitativement, tous les terrains, édifices, installations et véhicules qui appartiennent au CNHW, qu'il loue, exploite ou utilise dans le cours ou à l'occasion de ses affaires. Ce terme comprend aussi tous les terrains, édifices, installations, véhicules et machineries qui appartiennent aux fournisseurs, clients et partenaires du CNHW du moment où l'employé s'y trouve dans le cadre de son travail (exemples : services à domicile ou accompagnement d'un groupe, etc.);
- e) « Alcool » inclut tout liquide, qu'il soit notamment incolore, volatil, inflammable, obtenu par la distillation d'un vin ou des jus sucrés fermentés. Plus généralement, le terme Alcool inclut toute boisson ou tout breuvage contenant un degré quelconque d'alcool;

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS ET À L'USAGE DU TABAC, DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

- f) «Drogue» signifie toute substance licite ou illicite dont la consommation modifie la pensée, les perceptions ou le comportement d'un individu. Sans y restreindre, ce terme inclut notamment le cannabis et tous ses dérivés. (médicaments sous ordonnance ou non, etc.);
- g) «Trafic» signifie, la distribution, l'offre ou la vente de drogues licites et illicites ou d'accessoires facilitant la consommation de drogues, la possession, la distribution, l'offre ou la vente de boissons alcoolisées, la distribution, l'offre ou la vente de médicaments d'ordonnance que ce soit en échange d'argent ou non ;
- h) «Poste critique » signifie une fonction où le fait d'avoir les facultés affaiblies par l'alcool, la drogue ou le cas échéant, de médicaments pourrait soit:
- Entraîner un risque sérieux à la santé, sécurité ou intégrité de l'employé, des collègues, du public en général ou de l'environnement;
- Ou
- Entraîner un risque sérieux de dommages aux biens de l'employeur.
- i) «Médicaments» signifie toute substance ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives à l'égard des maladies humaines ainsi que tout produit pouvant être administré en vue d'établir un diagnostic médical ou de restaurer, corriger ou modifier ses fonctions organiques. Aucune distinction n'est faite, dans la présente politique, entre les médicaments obtenus sur ordonnance, ceux vendus en vente libre, et ceux qui sont obtenus illégalement. Aux fins de la présente définition, le cannabis médical pour lequel l'employé détient une ordonnance valide constitue un médicament.

4 CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel du CNHW, syndiqué ou non syndiqué, gestionnaire, régulier ou temporaire, étudiant et personne bénéficiant d'une mesure d'employabilité ainsi qu'aux élus du CNHW. Elle s'applique également aux sous-traitants.

5 PRINCIPES ET INTERDICTIONS

Le CNHW adopte une politique «tolérance zéro» en matière de consommation, de possession, de distribution et de vente d'alcool, de drogue, de médicaments, et d'exécution du travail avec les facultés affaiblies sur les lieux du travail et/ou dans le cadre de l'exécution du travail de l'employé. Toute personne qui se présente au travail doit avoir la vigilance requise et ne doit être sous l'influence d'aucune substance pouvant affecter sa capacité à exercer son travail en toute sécurité et de façon productive.

- En aucun temps, le CNHW ne tolérera qu'un employé consomme de l'alcool ou drogues sous toutes ses formes sur les lieux du travail et dans les véhicules de l'employeur, qu'il soit en service ou non;
- En aucun temps, le CNHW ne tolérera qu'un employé distribue, vende ou effectue de quelque façon le trafic d'alcool, de drogues sur les lieux du travail, qu'il soit en service ou non;
- Le CNHW fera preuve de tolérance zéro à l'égard d'un employé ayant en sa possession de l'alcool, des drogues ou des articles servant à préparer ou consommer les drogues ou le cas échéant;
- En aucun temps, un employé ne doit faire un usage inadéquat de médicaments (ex. : utiliser un médicament contrairement à son mode d'utilisation prescrit, faire usage d'un médicament qui a été prescrit à une autre personne, faire un usage combiné d'un médicament et d'alcool ou de plusieurs médicaments contrairement aux indications), peu importe qu'il s'agisse de médicaments prescrits ou non ou en vente libre ou non, alors que l'employé se trouve au service du CNHW ou sur les lieux de travail;
- En aucun temps, le CNHW ne tolérera qu'un employé se présente au travail avec les facultés affaiblies par l'alcool, la drogue ou suite à la consommation inadéquate de certains médicaments. En tout temps, l'employé doit être en mesure de fournir sa prestation de travail de façon sécuritaire et productive;
- 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 le CNHW. On doit obtenir l'approbation pour s'assurer que la consommation d'alcool ne contrevient pas à l'intention de cette politique. Une telle autorisation vise une consommation modérée d'alcool uniquement. La possession et la consommation de drogues licites ou illicites y sont proscrites. Le personnel en devoir, de même que le personnel qui doit se présenter au travail à la suite de telles activités, doit se conformer à la présente politique;

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS ET À L'USAGE DU TABAC, DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

- Il est strictement interdit à tout employé de se rendre ou de quitter une activité sociale organisée par le CNHW au volant d'un véhicule à moteur alors que ses facultés sont affaiblies.

6 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le CNHW

- Approuve la présente politique et, le cas échéant, les mises à jour;
- Assure le respect de la présente politique ainsi que la diffusion de celle-ci auprès des employés.

La Direction des ressources humaines

- Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique;
- Collabore avec le gestionnaire concerné, afin de déterminer si un poste doit être considéré critique;
- Assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée préalablement sélectionnée;
- Est responsable de recommander, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées dans les circonstances.

Le gestionnaire

- Doit connaître, comprendre et appliquer cette politique et les directives administratives. Il est responsable de s'assurer que les employés sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire ;
- Voit au respect de la présente politique par les employés sous sa responsabilité ;
- S'assure que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité ;
- Soumet à la Direction des ressources humaines, pour analyse, toute nouvelle fonction qu'il considère à risque élevé ;
- Communique avec la Direction des ressources humaines afin de procéder à un test de dépistage, lorsque les circonstances le justifient ;
- Dans le cas où il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies il retire cet employé immédiatement du travail et le

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS ET À L'USAGE DU TABAC, DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

retourne chez lui de façon sécuritaire. Tout événement de cette nature doit faire l'objet d'une note écrite à être acheminée à la Direction des ressources humaines;

- Apporte son aide à l'employé aux prises avec un problème de dépendance à l'alcool, aux drogues, ou le cas échéant, aux médicaments en le référant au programme d'aide aux employés (PAE).

L'employé

- L'employé a l'obligation de prendre connaissance de la présente politique et le devoir de respecter les lois, politiques et règlements en matière d'usage du tabac, d'alcool, de drogues ou le cas échéant, de médicaments sur les lieux de travail du CNHW et pendant les heures de travail ;
- L'employé a l'obligation de se présenter au travail et de fournir une prestation de travail exempt de l'influence d'alcool, de drogues ou le cas échéant de médicaments, altérant ses capacités à exécuter ses tâches, porter atteinte à la santé et à la sécurité d'une autre personne ou porter atteinte à la confiance de la clientèle ;
- En respect du principe de tolérance zéro, le niveau d'alcool, de drogues et, le cas échéant, de médicaments pouvant altérer les facultés d'un employé occupant un poste critique doit être nul en tout temps alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Aucune substance ne doit être détectée lors du test de dépistage ;
- Doit prendre de façon responsable ses médicaments, qu'ils soient prescrits ou en vente libre. Également, il doit demander (à son médecin ou au pharmacien) si un médicament peut nuire à l'exécution sécuritaire de ses tâches et prendre les mesures appropriées pour minimiser tous risques associés, ce qui peut inclure le fait d'aviser son employeur ;
- Collabore lorsqu'il est sollicité à des fins de tests de dépistage ;
- Est responsable de solutionner un problème de dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments en faisant appel aux ressources mises à sa disposition ;
- Dans l'éventualité où un médicament cause ou risque de causer des effets pouvant altérer de quelque façon que ce soit ses capacités à exercer ses fonctions, l'employé doit immédiatement en aviser son gestionnaire et lui faire remise de toute ordonnance médicale concernant ce médicament, le cas échéant.

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS ET À L'USAGE DU TABAC, DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

7 USAGE DU TABAC

Le Conseil de la Nation huronne-wendat est assujéti à la Loi sur la santé des non-fumeurs. Il est interdit de fumer ou de vapoter à l'intérieur des propriétés du CNHW et à moins de 9 mètres de celles-ci. Il est également interdit de fumer ou de vapoter dans les véhicules du CNHW. Par conséquent, les employés qui désirent fumer des cigarettes, vapoter ou utiliser d'autres produits du tabac doivent le faire uniquement durant leur pause ou la période de repas, et seulement dans les endroits désignés à cette fin.

8 PROCESSUS DISCIPLINAIRE OU ADMINISTRATIF

- L'employé pourra se voir imposer une mesure administrative ou disciplinaire dans les cas suivants :
 - Le défaut de se conformer aux règles de la présente politique ;
 - Le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage justifié ;
 - Suite à un résultat positif à un test de dépistage ;
 - Le refus de participer à une cure de désintoxication.
- S'il y a des raisons de croire que le rendement d'un employé au travail est diminué en raison de l'alcool, des drogues ou de médicaments prescrits ou non, le CNHW peut retirer l'employé de son travail, sans traitement, pour une période indéterminée;
- Tout employé qui se présente au travail et dont ses capacités sont affectées par l'alcool, la drogue ou, le cas échéant, par des médicaments ou qui est surpris à en consommer sur les lieux de travail du CNHW sera immédiatement retourné chez lui et ne sera pas autorisé à commencer ou à compléter son quart de travail ;
- Aucun employé ne doit se présenter au travail ou être en fonction si ses capacités sont affaiblies par l'alcool, la drogue ou des médicaments. Les employés qui prennent de la médication doivent s'assurer qu'ils peuvent exercer leurs fonctions sans danger en consultant un professionnel de la santé ;
- Lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un employé contrevient ou a contrevenu de quelque façon que ce soit à la présente politique, le CNHW a le droit de s'informer sur la nature du problème et de prendre les mesures appropriées ; ce qui peut comprendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ;

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS ET À L'USAGE DU TABAC, DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

- Lorsque l'employé doit consommer une drogue ou un médicament sous la recommandation et le suivi d'un médecin, il doit en informer le CNHW en toute confidentialité. Le CNHW détermine si des mesures d'accommodement peuvent être mises en place tout en assurant le respect de la présente politique, et ce, sans contrainte excessive ;
- L'employeur fera la distinction entre un comportement qu'on peut considérer à juste titre comme une maladie ou un handicap, et un comportement qui n'est pas lié à une maladie ou à un handicap.

9 TEST DE DÉPISTAGE

Le CNHW peut demander à un employé de se soumettre à des examens médicaux, y compris des prélèvements d'échantillons, des alcootests et des analyses d'urine, et à en divulguer les résultats, dans les cas suivants :

- Motifs raisonnables de croire que l'employé a les facultés affaiblies : un employé peut faire l'objet de tests de dépistage, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de soupçonner que l'employé a les facultés affaiblies ;
 - Les observations suivantes chez un employé, quoique non exhaustives, peuvent, selon les circonstances, constituer des motifs raisonnables :
 - observation de la consommation d'alcool ou de drogues sur les lieux de travail ou avant d'entrer sur les Lieux de travail;
 - odeur d'alcool;
 - difficultés d'élocution;
 - difficulté à marcher ou à se tenir debout;
 - répétition d'erreurs ou observation d'autres changements inexplicables dans le rendement au travail tels qu'absentéisme marqué ou retards répétés sans motifs valables;
 - désorientation ou somnolence;
 - comportement fantasque ou inhabituel;
 - comportement dangereux.
- Incident ou accident : les employés qui sont impliqués dans un accident ou un incident relié au travail pour lequel le CNHW a des motifs raisonnables de croire que l'usage d'alcool, de drogue ou de médicaments est impliquée, peuvent être requis de se soumettre à un test de dépistage;
- Retour au travail : les employés retournant au travail dans le cadre d'une entente suite à une absence ou un traitement lié à l'usage d'alcool, de

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS ET À L'USAGE DU TABAC, DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

drogue ou de médicament, ou suite à une violation de cette politique, peuvent être requis de se soumettre à des tests de dépistages aléatoires de ces substances pour une période de temps limitée pouvant varier d'un individu à l'autre.

10 OBLIGATION D'INFORMER LE CNHW

- Tout employé qui constate qu'un collègue ou une personne sur les lieux de travail consomme, fait le trafic d'alcool ou drogues ou est sous l'influence d'une de ces substances a l'obligation de le signaler à son gestionnaire sans délai ;
- L'employé qui vit un trouble lié à la consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments a l'obligation d'en informer son employeur;
- L'employé qui consomme une substance susceptible d'affecter son travail, notamment du cannabis ou médicaments selon la recommandation d'un médecin doit informer et transmettre la prescription au CNHW. Dans ce cas, il est possible que le CNHW requière un complément d'informations auprès de l'employé ou du médecin afin de s'assurer que l'employé peut effectuer son travail de façon sécuritaire et productive.

11 PREVENTION ET AIDE OFFERTE AUX EMPLOYÉS

- Le CNHW met l'accent sur la prévention de l'abus de consommation d'alcool, de drogues ou le cas échéant de médicaments auprès de ses employés et lui accorde son soutien. Il souscrit à l'opinion médicale qui veut que l'abus de l'alcool, de drogues ou d'autres substances soit une maladie. Toutefois, il qualifie de faute grave l'abus de telles substances qui nuit au rendement d'un employé ou à ses rapports avec ses collègues et la clientèle.
- Il incombe à l'employé qui est en difficulté de collaborer pour obtenir l'aide lui permettant de régler son problème de dépendance à l'alcool, aux drogues ou à d'autres substances. Le CNHW accorde le même soin et la même considération aux employés qui ont un problème lié à l'usage abusif de ces substances qu'à ceux qui éprouvent d'autres problèmes de santé.
- En cas de maladie ou de handicap, le CNHW entend travailler avec l'employé en vue de sa réhabilitation, conformément à l'obligation d'offrir un accommodement aux termes de la législation sur les droits de la personne.

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS ET À L'USAGE DU TABAC, DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

- Un employé qui présente un problème de dépendance sera référé au programme d'aide aux employés qui dirigera confidentiellement l'employé vers les organismes spécialisés pour traiter ce problème.

12 ENTREE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur dès l'adoption par le Conseil et remplace toute autre politique ou pratique antérieure.

13 ANNEXES

Liste de fonctions à risque visées par le principe de tolérance zéro

- Infirmières
- Infirmières auxiliaires
- Préposés aux bénéficiaires
- Préposés à l'entretien ménager (CSMPSV et RMS)
- Auxiliaires familiales
- Chauffeur accompagnateur
- Psychologue
- Intervenant en toxicomanie
- Intervenant du milieu
- animateur intervenant à la jeunesse
- Agent de secrétariat médical
- Préposé à l'entretien de la patinoire
- Conducteur de minibus
- Préposé à la livraison du courrier et à l'entretien ménager
- Préposés aux travaux publics
- Chef d'équipe travaux publics
- Technicien de la faune
- Préposé à l'entretien de l'aréna
- Journaliers espaces verts
- Infirmier IPSPL
- Agent en aménagement du territoire
- Gardien du territoire
- Conseillère clinicienne en soin infirmier
- Infirmière chef d'équipe en hébergement
- Infirmière chef d'équipe en santé communautaire

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS ET À L'USAGE DU TABAC, DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

- Auxiliaire sociale
- Orthopédagogue
- Psychoéducateur
- Éducateur spécialisé
- Travailleur social
- Enseignant
- Technicien en entretien général d'immeuble
- Directeur de police
- Sergent détective
- Sergent superviseur
- Policiers patrouilleurs

