



**POLITIQUE DU CONSEIL DE LA
NATION HURONNE-WENDAT
RELATIVE À LA CONSOMMATION
D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE
MÉDICAMENTS, ET À L'USAGE DU
TABAC EN MILIEU DE TRAVAIL**

Octobre 2024



Nom de la politique administrative : Politique du Conseil de la Nation huronne-wendat relative à la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments, et à l'usage du tabac en milieu de travail	Numéro de la politique : POL-RH-06	
Date d'entrée en vigueur : 22 octobre 2024	Date de révision : Octobre 2024	Numéro résolution : Rés. #7557
Annexe(s) de la politique :		
Responsable : Direction des Ressources humaines et des Communications		



TABLE DES MATIÈRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
Définitions	4
PRÉAMBULE	8
OBJECTIFS	8
CHAMPS D'APPLICATION	8
PRINCIPES ET INTERDICTIONS	8
RÔLES ET RESPONSABILITÉS	10
USAGE DU TABAC	12
TEST DE DÉPISTAGE	12
PRÉVENTION ET AIDE OFFERTE AUX EMPLOYÉ·E·S	13
PROCESSUS DISCIPLINAIRE OU ADMINISTRATIF	13
ENTRÉE EN VIGUEUR	14



Octobre 2024

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Définitions

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.

Conseil de la Nation huronne-wendat ou CNHW

Instance dirigeante du Gouvernement de la Nation huronne-wendat dont les membres sont élu·e·s selon le *Code de représentation de la Nation huronne-wendat*.

Directeur·rice général·e

Le·la directeur·rice général·e employé·e et nommé·e à ce titre par le CNHW, ou son équivalent employé·e et nommé·e par le CNHW, le cas échéant, le tout tel que prévu par la *Politique de gestion des cadres du Conseil de la Nation huronne-wendat* et la *Loi sur l'administration financière de la Nation huronne-wendat*.

Direction des Ressources humaines et des Communications ou DRHC

La Direction des Ressources humaines et des Communications du CNHW, ou son équivalent, le cas échéant.

Direction générale

La Direction générale du CNHW, ou son équivalent, le cas échéant.

Drogue

Signifie toute substance licite ou illicite dont la consommation modifie la pensée, les perceptions ou le comportement d'une personne. Sans s'y restreindre, ce terme inclut notamment le cannabis et tous ses dérivés. (médicaments sous ordonnance ou non, etc.).

Employé·e

Tout·e employé·e du CNHW incluant les employé·e·s syndiqué·e·s, les employé·e·s non syndiqué·e·s, les Cadres et le·la directeur·rice général·e du CNHW.

Octobre 2024

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.

Lieux de travail

Tout lieu où un·e employé·e exécute un travail pour le compte CNHW, à sa demande. Ceci inclut notamment la prestation de travail réalisé à distance, lorsque l'Employeur y a consenti au préalable. 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·e s'y trouve dans le cadre de son travail (exemples : services à domicile ou accompagnement d'un groupe, etc.).

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 à usage médical pour lequel l'employé·e détient une ordonnance valide constitue un médicament.

Poste critique

Signifie une fonction où la consommation d'alcool, de drogue ou le cas échéant, de médicaments pourrait soit :

- a) entraîner un risque sérieux à la santé, sécurité ou intégrité de l'employé·e, des collègues, du public en général ou de l'environnement; ou
- b) entraîner un risque sérieux de dommages aux biens de l'Employeur.

Notamment, mais sans s'y limiter, les postes nécessitant une conduite d'un véhicule dans le cadre de ses fonctions et les postes visant à offrir des services à la population, tels que dans

Octobre 2024

le secteur des services sociaux, la sécurité publique et l'éducation sont considérés comme des postes critiques.

Tolérance zéro

Signifie que le niveau d'alcool, de drogues et, le cas échéant, de médicaments pouvant altérer les facultés de l'employé·e doit être nul en tout temps alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Aucune substance ne doit être détectée lors d'un test de dépistage. Ce principe de tolérance zéro vise tous les postes critiques

Trafic

Signifie la distribution, l'offre ou la vente de boissons alcoolisées, de médicaments d'ordonnance ou de drogues licites et illicites ou d'accessoires facilitant la consommation de telles substances, que ce soit en échange d'argent ou non.

Octobre 2024

PRÉAMBULE

La santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des employé·e·s sont au cœur des préoccupations du CNHW.

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

En contrepartie, chaque employé·e 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·e se doit aussi, en vertu de son contrat de travail, de 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·e employé·e, avoir de graves conséquences ou peuvent entraîner des risques pour la santé, la sécurité ou l'intégrité au travail ainsi que nuire à la productivité ou à l'image et la réputation du CNHW.

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

Octobre 2024

1. OBJECTIFS

La présente Politique a pour but :

- a) de prévenir les risques associés à la consommation d'alcool, drogues ou à l'usage inadéquat de certains médicaments;
- b) d'assurer le bien-être, la santé, la sécurité et l'intégrité au travail pour tou-te-s les employé-e-s, de même que la clientèle et le public;
- c) de préciser les rôles et responsabilités des divers-e-s intervenant-e-s;
- d) d'assurer le maintien d'une image de qualité auprès de la clientèle et du public.

2. CHAMPS D'APPLICATION

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

3. PRINCIPES ET INTERDICTIONS

Aucun-e employé-e ne doit se présenter au travail ou être en fonction si ses capacités sont affaiblies par l'alcool, la drogue ou des médicaments. Les employé-e-s qui prennent de la médication doivent s'assurer qu'ils peuvent exercer leurs fonctions sans danger en consultant un-e professionnel-le de la santé.

Toute personne qui se présente au travail ou effectue du travail alors qu'elle est autorisée en télétravail 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 :

- a) en aucun temps, le CNHW ne tolérera qu'un-e employé-e consomme de l'alcool ou drogues sous toutes ses formes sur les lieux du travail et dans les véhicules de l'Employeur, qu'il ou elle soit en service ou non;
- b) en aucun temps, le CNHW ne tolérera qu'un-e employé-e ne distribue, vende ou effectue de quelque façon le trafic d'alcool, de drogues sur les lieux du travail, qu'il ou elle soit en service ou non;
- c) en aucun temps, le CNHW ne tolérera qu'un-e employé-e ait en sa possession des drogues illicites ou des articles servant à préparer ou consommer les drogues ou le cas échéant;

Octobre 2024

- d) en aucun temps, un·e employé·e 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, en vente libre ou non, alors que l'employé·e se trouve au service du CNHW ou sur les lieux de travail;
- e) en aucun temps, le CNHW ne tolèrera qu'un·e employé·e se présente au travail avec les facultés affaiblies par l'alcool, la drogue ou à la suite de la consommation inadéquate de certains médicaments. En tout temps, l'employé·e doit être en mesure de fournir sa prestation de travail de façon sécuritaire et productive;
- f) 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·la Cadre afin de s'assurer que la consommation d'alcool ne contrevient pas à l'intention de la présente 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;
- g) il est strictement interdit à tout·e employé·e 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;
- h) un·e employé·e 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 ou le certificat d'autorisation à la Direction des Ressources humaines et des Communications. Dans ce cas, cette dernière peut requérir un complément d'information auprès de l'employé·e ou du médecin afin de s'assurer que l'employé·e peut effectuer son travail de façon sécuritaire et productive;
- i) 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 sur les lieux du travail et/ou dans le Cadre de l'exécution du travail de l'employé·e pour les employé·e·s dont les fonctions correspondent à un poste critique.

Octobre 2024

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le CNHW

- a) approuve la présente Politique et, le cas échéant, les mises à jour;

La Direction générale

- a) assure le respect de la présente Politique ainsi que la diffusion de celle-ci auprès des employé·e·s;
- b) assure la mobilisation des cadres pour les fins de la mise en œuvre de la présente Politique.

La Direction des Ressources humaines et des Communications

- a) assure la diffusion et la mise à jour de la présente Politique;
- b) assure la protection des renseignements personnels et la confidentialité des éléments pertinents à la présente Politique;
- c) collabore avec le·la Cadre concerné·e, afin de déterminer si un poste doit être considéré critique;
- d) assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée préalablement sélectionnée;
- e) 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·la Cadre

- a) doit connaître, comprendre et appliquer la présente Politique et les directives administratives. Il·elle est responsable de s'assurer que les employé·e·s sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire;
- b) voit au respect de la présente Politique par les employé·e·s sous sa responsabilité;
- c) s'assure que la Politique soit connue par tous les employé·e·s sous sa responsabilité;
- d) soumet à la Direction des Ressources humaines et des Communications, pour analyse, toute nouvelle fonction qu'il·elle considère comme critique;
- e) communique avec la Direction des Ressources humaines et des Communications, afin de procéder à un test de dépistage, lorsque les circonstances le justifient;

Octobre 2024

- f) dans le cas où il a des motifs raisonnables de croire qu'un·e employé·e a les facultés affaiblies, il·elle retire cette employé·e immédiatement du travail et le retourne chez lui ou chez elle 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 et des Communications;
- g) apporte son aide à l'employé·e 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 employé·e·s (PAE).

L'employé·e

- a) l'employé·e 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 ou pendant les heures de travail;
- b) l'employé·e 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;
- c) 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·e employé·e occupant un poste critique doit être nul en tout temps alors qu'il·elle est au travail et exerce sa fonction. Aucune substance ne doit être détectée lors d'un test de dépistage;
- d) doit prendre de façon responsable ses médicaments, qu'ils soient prescrits ou en vente libre. Également, il·elle doit demander (à son médecin ou au· à la pharmacien·ne) 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;
- e) collabore lorsqu'il·elle est sollicité·e à des fins de tests de dépistage;
- f) 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;
- g) 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·e doit immédiatement en aviser son ou sa Cadre et lui faire remise de toute ordonnance médicale concernant ce médicament, le cas échéant.

Octobre 2024

5. USAGE DU TABAC

Il est interdit de fumer ou de vapoter à l'intérieur des propriétés du CNHW et à moins de neuf (9) mètres de celles-ci. Il est également interdit de fumer ou de vapoter dans les véhicules du CNHW. Par conséquent, les employé·e·s 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.

6. TEST DE DÉPISTAGE

Le·la Cadre, en consultation avec la Direction des Ressources humaines et des Communications, peut demander à un·e employé·e 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·e a les facultés affaiblies

Un·e employé·e peut faire l'objet de tests de dépistage, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de soupçonner que l'employé·e a les facultés affaiblies :

- a) les observations suivantes chez un·e employé·e, 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 employé·e·s qui sont impliqué·e·s dans un accident ou un incident relié au travail pour lequel le·la Cadre a des motifs raisonnables de croire que l'usage d'alcool, de drogue ou de médicaments est impliqué, peuvent être requis de se soumettre à un test de dépistage.

Octobre 2024

Retour au travail

Les employé·e·s retournant au travail dans le cadre d'une entente à la suite d'une absence ou un traitement lié à l'usage d'alcool, de drogue ou de médicament, ou à la suite d'une violation de cette Politique, peuvent être requis de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires de ces substances pour une période limitée pouvant varier d'une personne à l'autre.

7. PRÉVENTION ET AIDE OFFERTE AUX EMPLOYÉ·E·S

- a) 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 employé·e·s 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·e employé·e ou à ses rapports avec ses collègues et la clientèle;
- b) l'employé·e qui vit un trouble lié à la consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments est fortement incité·e à en informer son ou sa Cadre ou d'avoir recours au programme d'aide aux employé·e·s;
- c) il incombe à l'employé·e 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 employé·e·s qui ont un problème lié à l'usage abusif de ces substances qu'à ceux qui éprouvent d'autres problèmes de santé;
- d) en cas de maladie ou de handicap, le CNHW entend travailler avec l'employé·e en vue de sa réhabilitation, conformément à l'obligation d'offrir un accommodement aux termes de la législation sur les droits de la personne;
- e) un·e employé·e qui présente un problème de dépendance sera référé·e au programme d'aide aux employé·e·s qui dirigera confidentiellement l'employé·e vers les organismes spécialisés pour traiter ce problème.

8. PROCESSUS DISCIPLINAIRE OU ADMINISTRATIF

- a) l'employé·e 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·e employé·e de se soumettre à un test de dépistage justifié;
 - à la suite d'un résultat positif à un test de dépistage.

Octobre 2024

- b) s'il y a des raisons de croire que le rendement d'un·e employé·e au travail est diminué en raison de l'alcool, des drogues ou de médicaments prescrits ou non, le·la Cadre peut retirer l'employé·e de son travail, sans traitement, pour une période indéterminée;
- c) tout·e employé·e qui se présente au travail et dont ses capacités sont affaiblies 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·e chez lui ou chez elle et ne sera pas autorisé·e à commencer ou à compléter son quart de travail;
- d) lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un·e employé·e contrevient ou a contrevenu de quelque façon que ce soit à la présente Politique, le ou la Cadre a le droit de s'informer sur la nature du problème et de prendre les mesures appropriées, en consultation avec la Direction des Ressources humaines et des Communications; ce qui peut comprendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement;
- e) lorsque l'employé·e doit consommer une drogue ou un médicament sous la recommandation et le suivi d'un médecin, il·elle doit en informer la Direction des Ressources humaines et des Communications, qui préservera la confidentialité de cette information. La Direction des Ressources humaines et des Communications 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.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique entre en vigueur le 22 octobre 2024 à la suite de l'adoption par le CNHW et remplace toute autre politique ou pratique antérieure.

Octobre 2024

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Toutes les personnes visées par la Politique doivent accuser réception de cette dernière et déclarer bien en saisir la portée.

Je (lettres moulées s.v.p.), _____, accuse réception de la présente *Politique du Conseil de la Nation huronne-wendat relative à la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments, et à l'usage du tabac en milieu de travail* en vigueur au Conseil de la Nation huronne-wendat. Je déclare, par la présente, avoir pris connaissance de son contenu. Je suis conscient·e que toute contravention à cette Politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signée à Wendake, ce _____^e du mois de _____ 20____.

Signature de l'employé·e