

Politique-cadre en matière d'alcool et de drogues en milieu de travail

Direction de la santé des personnes
et des relations professionnelles

Secrétariat du Conseil du trésor

Québec 

TABLE DES MATIERES

Introduction.....	2
1. Objet.....	2
2. Champ d'application	2
3. Définitions.....	3
4. Obligations et responsabilités	4
5. Interdictions	5
6. Signes et symptômes objectifs.....	6
7. Retrait du travail.....	6
8. Mesures administratives et disciplinaires	6
9. Programme d'aide aux employés.....	7
10. Accommodement raisonnable.....	7
11. Entrée en vigueur	7

INTRODUCTION

L'une des principales préoccupations de l'employeur gouvernemental est de créer un environnement de travail sain, sécuritaire et propice à la prestation efficiente de services de la fonction publique.

L'employeur a comme obligation légale de protéger la santé et la sécurité du travailleur notamment en vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1 (ci-après « LSST »), de l'article 2087 du Code civil du Québec et des articles 1 et 46 de la Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C 12.

De plus, la LSST précise certaines responsabilités lorsque l'état d'un travailleur représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues, incluant le cannabis. En vertu des articles 49.1 et 51.2 de la LSST, le travailleur ne doit pas exécuter son travail dans un tel état et l'employeur doit veiller à ce que le travailleur respecte cette exigence.

En vue de satisfaire à ces obligations légales et de diminuer le risque d'incidents liés à la consommation d'alcool ou de drogues, le Conseil du trésor met en œuvre la présente Politique-cadre en matière d'alcool et de drogues en milieu de travail.

1. OBJET

La politique-cadre a pour but :

- ❖ De protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés et des citoyens;
- ❖ De s'assurer qu'aucun employé n'effectue un travail lorsque ses facultés sont affaiblies par l'alcool ou les drogues;
- ❖ D'énoncer des normes claires et les responsabilités de chacun des intervenants impliqués;
- ❖ D'uniformiser les règles applicables à tous les employés de la fonction publique;
- ❖ De contribuer à protéger l'image et la crédibilité des institutions publiques et de son personnel.

2. CHAMP D'APPLICATION

La politique-cadre s'applique aux ministères et aux organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique, RLRQ, c. F-3.1.1.

3. DEFINITIONS

Dans la politique-cadre, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

Alcool

Tout agent enivrant contenu dans une boisson alcoolisée (vin, bière, spiritueux ou autres produits) et notamment l'alcool éthylique, le méthanol et l'isopropanol.

Aptitude au travail

La capacité d'effectuer en toute sécurité les tâches assignées sans restriction dues à la consommation ou aux effets de la consommation d'alcool ou de drogues.

Drogue

Toute substance, incluant le cannabis, de la nature d'un dépresseur, d'un inhalant, d'un anesthésique dissociatif, d'un stimulant, d'un hallucinogène ou d'un analgésique narcotique, dont la consommation peut altérer le jugement, les perceptions ou modifier les comportements et les aptitudes des individus.

Facultés affaiblies

Les capacités de l'employé sont diminuées par l'effet de l'alcool ou de drogues au point de compromettre sa prestation de travail alors qu'il est au travail et qu'il effectue ses tâches.

4. OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES

De l'employé

- ❖ Fournir sa prestation de travail sans avoir les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues;
- ❖ Lorsqu'il assure un service public aux citoyens, ne pas dégager d'odeurs d'alcool ou de drogues sur les lieux du travail ou lorsqu'il exerce ses fonctions à l'extérieur de son lieu de travail habituel;
- ❖ Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- ❖ Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des personnes qui se trouvent sur les mêmes lieux de travail ou à proximité ainsi que celle des autres employés;
- ❖ Informer son employeur lorsqu'il croit qu'un employé effectue un travail avec les facultés affaiblies et qu'il y a un risque d'accident ou de sécurité publique;
- ❖ Au besoin et sur une base volontaire, demander de l'aide auprès du programme d'aide aux employés (ci-après le « PAE »), décrit au point 9 en cas de besoin relié à un problème de consommation d'alcool ou de drogues;
- ❖ Prendre connaissance de la présente politique-cadre, la respecter et collaborer à son application.

Du sous-ministre et du dirigeant d'organisme

- ❖ Diffuser la présente politique-cadre à tous les employés du ministère ou de l'organisme;
- ❖ S'assurer que la politique-cadre a été communiquée à chaque membre de son personnel et que des rappels périodiques sont effectués;
- ❖ Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés;
- ❖ Prendre toutes les mesures raisonnables afin de s'assurer que les employés sous sa responsabilité sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire et n'ont pas les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues;
- ❖ Intervenir rapidement et efficacement lorsque la prestation de travail d'un employé est affectée par la consommation d'alcool ou de drogues;
- ❖ Relever un employé de ses fonctions lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il a les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues;
- ❖ S'assurer que des services de soutien et d'aide aux employés, dont le PAE, sont disponibles dans son ministère ou son organisme;
- ❖ Imposer des mesures administratives ou disciplinaires à un employé lorsque celui-ci contrevient à la présente politique-cadre;
- ❖ Informer l'employé qu'il soupçonne aux prises avec un problème de consommation d'alcool ou de drogues du soutien que peut offrir le PAE;

- ❖ En présence d'un employé souffrant de dépendance à l'alcool ou à une drogue, remplir son obligation d'accommodement raisonnable jusqu'à la contrainte excessive.

De la Direction des ressources humaines

- ❖ Conseiller et soutenir les gestionnaires dans l'application de la politique-cadre;
- ❖ Faire connaître les responsabilités de chacun des intervenants impliqués dans la mise en application de la politique-cadre;
- ❖ Offrir son soutien aux employés aux prises avec un problème de consommation d'alcool ou de drogues et leur proposer les services du PAE;
- ❖ Effectuer des suivis auprès des gestionnaires afin de s'assurer de la compréhension et de la mise en application de la politique-cadre;
- ❖ Assurer la confidentialité de tout renseignement de nature privée reçu de la part d'un employé, y compris tout renseignement portant sur son état de santé.

5. INTERDICTIONS

Il est formellement interdit aux employés :

- ❖ D'avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues pendant les heures de travail ou lorsqu'ils participent à des activités professionnelles au nom de l'employeur;
- ❖ De consommer, de distribuer, d'échanger ou d'exposer en vue de l'alcool ou des drogues sur les lieux du travail ou lorsqu'ils exercent leurs fonctions à l'extérieur de leur lieu de travail habituel.

Malgré le deuxième paragraphe du premier alinéa, l'interdiction de consommer de l'alcool ne s'applique pas, exceptionnellement, si elle est permise par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme dans le cadre d'une activité professionnelle lorsque l'employé exerce ses fonctions à l'extérieur de son lieu de travail habituel.

6. SIGNES ET SYMPTOMES OBJECTIFS

Les principaux signes et symptômes pouvant indiquer un état d'intoxication d'un employé sont notamment les suivants :

- ❖ Yeux rouges injectés de sang ou vitreux;
- ❖ Odeur d'alcool ou de drogues;
- ❖ Toux;
- ❖ Troubles de coordination;
- ❖ Fou rire;
- ❖ Trouble d'élocution;
- ❖ Discours décousu;
- ❖ Pertes d'équilibre;
- ❖ Signes d'impatience, d'agressivité ou d'intolérance;
- ❖ Signes d'hyperactivité ou d'hypervigilance.

7. RETRAIT DU TRAVAIL

Lorsqu'un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme a des motifs raisonnables de croire qu'un employé présente des signes ou symptômes objectifs de facultés affaiblies tels que décrits au point 6, il doit intervenir promptement, de façon respectueuse et prendre les mesures suivantes :

- ❖ Rencontrer l'employé avec diligence;
- ❖ Relever provisoirement de ses fonctions l'employé qui n'est pas apte à fournir sa prestation de travail;
- ❖ S'assurer que l'employé retourne chez lui de façon adéquate et en toute sécurité;
- ❖ Procéder à une enquête quant aux faits reprochés;
- ❖ Tenir une rencontre avec l'employé à son retour au travail et lui donner l'occasion d'expliquer sa version des faits;
- ❖ Imposer une mesure disciplinaire, le cas échéant, en suivant les conditions prévues aux articles 18 et 19 du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique, RLRQ, c. F-3.1.1, r. 3.

8. MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

Tout employé qui contrevient à la présente politique-cadre est passible de mesures administratives ou disciplinaires, selon la nature ou la gravité du geste qui lui est reproché, pouvant aller jusqu'au congédiement.

9. PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYES

Tout employé aux prises avec un problème de consommation d'alcool ou de drogues est invité à chercher le soutien et l'aide nécessaire pour surmonter ses difficultés. Il est notamment encouragé de recourir aux services du PAE de son ministère ou organisme.

Les programmes d'aide aux employés visent à aider les employés à prévenir, identifier et résoudre des problèmes personnels affectant – ou susceptibles d'affecter – leur rendement ou leur comportement au travail. Ces services sont offerts dans le respect de la garantie de la confidentialité et de l'absence de préjudice.

Tout programme d'aide aux employés tient compte des principes suivants :

➤ **Volontariat**

L'employé consulte le programme d'aide sur une base volontaire.

➤ **Confidentialité**

Les services sont fournis de façon confidentielle.

➤ **Sans préjudice**

Il n'y a aucun préjudice lié à l'utilisation du programme d'aide aux employés. Le fait de suivre le programme n'a pas d'incidence sur la vie privée, sur l'exercice des fonctions ou sur la progression de la carrière.

10. ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

La dépendance à l'alcool ou aux drogues constitue une affection médicale reconnue à titre de handicap au sens de la Charte des droits et libertés de la personne.

Par conséquent, en présence d'une preuve médicale d'une dépendance d'un employé à l'alcool ou aux drogues, le sous-ministre et le dirigeant d'organisme doivent respecter leur obligation d'accommodement raisonnable jusqu'à la contrainte excessive ou à moins d'une exigence professionnelle justifiée, en fonction des principes établis par les tribunaux.

11. ENTREE EN VIGUEUR

La présente politique-cadre entre en vigueur le 27 novembre 2018.