

Politique sur l'usage de l'alcool et des drogues

Direction (s) responsable (s)	Émis	2018-10-23
Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques		
Richard Cloutier, directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques	Entrée en vigueur	2018-10-23
Destinataires	Révisé	AAAA-MM-JJ
Toutes personnes contribuant directement ou indirectement à la prestation des soins et services découlant de la mission du CISSS de la Montérégie-Ouest		

1. Énoncé

La Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS) prévoit que toute personne a le droit de recevoir des services de santé et des services sociaux adéquats sur les plans à la fois scientifique, humain et social, avec continuité et de façon personnalisée et sécuritaire. Il incombe à tout établissement de santé et de services sociaux de fournir à une personne ces soins et ces services. En outre, à titre d'employeur, un établissement de santé et de services sociaux doit prendre les moyens nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs.

Le but de cette politique est de doter le centre intégré de santé et services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSS de la Montérégie-Ouest) d'une approche globale, dans le respect des lois, des règlements, des règles d'éthique et de la mission du CISSS de la Montérégie-Ouest, visant à promouvoir et maintenir un milieu de travail exempt d'alcool ou de drogues, pouvant affecter la prestation de travail ou de service des personnes œuvrant au sein du CISSS de la Montérégie-Ouest et avoir des effets néfastes sur les clients, les collègues, le public ainsi que sur la réputation de l'établissement.

Malgré la légalisation de l'usage du cannabis à des fins récréatives, la présente politique a pour but de préciser qu'il est strictement interdit de consommer du cannabis sur les lieux du travail ou d'être sous l'influence du cannabis au travail.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui exercent des fonctions au sein du CISSS de la Montérégie-Ouest, rémunérées ou non par l'établissement (personnes salariées, gestionnaires, médecins, dentistes, pharmaciens, résidents, chercheurs, bénévoles, professeurs, étudiants, stagiaires et contractuels) et qui contribue à la réalisation de la mission du CISSS de la Montérégie-Ouest.

3. Contexte légal

- La Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12;
- La Loi sur les services de santé et les services sociaux, RLRQ c S-4.2;
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1;
- La Loi constituant la Société québécoise du cannabis (SQDC), édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière;
- Le Code de la sécurité routière (chapitre C-24.2)
- Le Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991;
- Le Code criminel, LRC 1985, c C-46;

- La politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail;
- La politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- Le code d'éthique du CISSS de la Montérégie-Ouest;
- Le plan d'action en santé mentale du Ministère de la santé et des services sociaux;
- Le cadre de référence sur le soutien et la réintégration au travail;
- Les conventions collectives nationales;
- Les divers codes de déontologie des professionnels de la santé.

4. Définitions

Tolérance zéro : Signifie que le niveau d'alcool ou de drogues pouvant altérer les facultés doit être nul en tout temps lorsqu'une personne visée par la présente politique est au travail et exerce ses fonctions. Ainsi, aucune substance ne doit être détectée lors d'un test de dépistage.

Drogue : Toute substance, incluant les médicaments, dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement diminuant ainsi la capacité d'une personne à effectuer son travail.

Alcool : Tout produit contenant un pourcentage d'alcool.

Personne sous l'influence d'alcool ou de drogues : Personne qui a consommé des substances qui ont pour effets d'altérer ou de modifier, de façon visible ou non, son état ou son comportement psychique ou physique.

Test de dépistage : Analyse de laboratoire visant la recherche de substances psychoactives présente dans l'organisme, à partir d'un échantillon approprié.

Entente de réintégration au travail : Entente entre la personne salariée, l'employeur et le syndicat lors d'un retour au travail à la suite d'une absence en lien avec une problématique de dépendance.

5. Objectifs

- 5.1** Interdire la consommation, la possession, la distribution et la vente d'alcool et de drogues sur les lieux du travail;
- 5.2** Interdire aux personnes visées d'exercer leurs fonctions sous l'effet de l'alcool ou de la drogue;
- 5.3** Informer toutes les personnes visées par la présente politique que le CISSS de la Montérégie-Ouest a une tolérance zéro concernant les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue au travail;
- 5.4** Informer toutes personnes visées par la présente politique pour lesquelles un véhicule automobile est requis ou utilisé dans le cadre de l'exercice des fonctions que, les autorités qui appliquent le code de la sécurité routière et le code criminel, appliqueront les lois non seulement pour les facultés affaiblies (alcool et drogues) mais également quant à la présence de toute trace détectable d'une drogue dans l'organisme. À cet effet donc, l'employeur s'y considère lié.
- 5.5** Établir les balises en matière de gestion des ressources humaines dans un contexte de consommation d'alcool ou de drogues;
- 5.6** Assurer un milieu de travail, de prestation de soins et de services, sain et sécuritaire;
- 5.7** Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique;
- 5.8** Contribuer à enrayer les effets néfastes qu'entraîne la consommation d'alcool ou de drogues.

6. Principes directeurs

- 6.1** Le CISSS de la Montérégie-Ouest requiert que les personnes visées par la présente politique soient en mesure d'effectuer, en tout temps durant les heures de travail ou de disponibilité, les tâches qui leur sont attribuées de façon sécuritaire et adéquate.

- 6.2** Les personnes visées par la présente politique ont l'obligation de ne pas être sous l'influence d'alcool ou de drogues, ou de leurs effets résiduels, au travail.
- 6.3** Le CISSS de la Montérégie-Ouest reconnaît que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui nécessitent des soins appropriés et il offre de l'aide aux personnes salariées du CISSS de la Montérégie-Ouest dans la mesure où celles-ci sont motivées à prendre en main leur problème d'alcoolisme ou de toxicomanie. Pour les personnes, autres que les personnes salariées, le CISSS de la Montérégie-Ouest les réfère aux ressources disponibles au sein de l'organisation ou à l'externe.

7. Modalités

7.1 Tolérance zéro pour l'ensemble des personnes visées :

7.1.1 Il est strictement interdit :

- De se présenter au travail ou d'exercer ses fonctions sous l'influence de l'alcool ou de la drogue, ou en dégageant une haleine éthylique;
- De consommer de l'alcool ou de la drogue sur les lieux du travail;
- De posséder, de distribuer ou de vendre sur les lieux du travail de l'alcool ou de la drogue;
- De conduire un véhicule s'il y a présence détectable de cannabis ou autre drogue dans le liquide buccal;

7.1.2 La consommation et la possession de drogues licites peut-être permise si elle est en relation avec la condition médicale de la personne et qu'elle n'a pas pour effet de nuire au rendement ou à la sécurité au travail. Dans certains cas, un rapport médical pourra être exigé pour vérifier cet aspect;

7.1.3 Toute personne doit s'assurer de ne pas travailler ou exercer ses fonctions sous l'influence d'alcool ou de drogues;

7.1.4 Toute personne doit accomplir son travail ou exercer ses fonctions de façon sécuritaire, comme il se doit;

7.1.5 Toute personne doit s'assurer de respecter les lois et codes de sécurité routière lors de déplacement dans le cadre de leur fonction;

7.1.6 Une personne visée par la présente politique pour laquelle le CISSS de la Montérégie-Ouest a des motifs raisonnables de croire qu'elle est sous l'effet de l'alcool ou de drogues sera retirée immédiatement du travail.

7.2 Pour les personnes salariées :

7.2.1 Un test de dépistage d'alcool ou de drogues peut être effectué, avec le consentement libre et éclairé de la personne salariée, dans les cas suivants :

- Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire qu'une personne salariée, qui est au travail ou sur le point de l'être, a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues ou témoigne de signes reliés à une consommation d'alcool ou de drogues;
- Après un accident ou un incident sérieux, alors que l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire que la consommation d'alcool ou l'usage de drogues est à l'origine de cet accident ou de cet incident;
- Dans le cadre d'une entente de réintégration au travail à la suite d'une cure de désintoxication et/ou d'une absence pour invalidité en lien avec une problématique liée à la consommation d'alcool ou de drogues. Ces tests de dépistage sont faits de façon aléatoire.

7.2.2 Si la personne salariée refuse le test de dépistage ou si le résultat du test de dépistage d'alcool ou de drogues s'avère positif, des mesures administratives et/ou des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises.

7.2.3 Les résultats des tests de dépistage sont confidentiels et leur transmission doit respecter la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ c A-2.1)*.

7.3 Pour les personnes autres que les personnes salariées :

- 7.3.1 Il incombe aux supérieurs ou aux responsables de ces personnes de déterminer la procédure d'intervention et les actions à prendre s'il advient une situation contrevenant à la présente politique, selon les règles régissant le type de personnes visées.

7.4 Situation particulière :

- 7.4.1 Exceptionnellement, la consommation modérée et responsable d'alcool peut être autorisée par la Direction générale dans le cadre de la tenue d'activités particulières dans les installations de l'établissement. À cette fin, une autorisation écrite est requise et les permis nécessaires doivent être délivrés par les autorités compétentes et ce, préalablement à la tenue de l'activité.

8. Rôles et responsabilités

8.1 Comité de direction

- 8.1.1 Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour.

8.2 Directeur des ressources-humaines, des communications et des affaires juridiques

- 8.2.1 Recommander l'adoption de la politique au comité de direction.

8.3 Directeurs

- 8.3.1 Informer les gestionnaires de la présente politique, d'en assurer la mise en œuvre, l'application et d'effectuer le suivi de son application;
- 8.3.2 Soutenir les gestionnaires de sa direction quant à la mise en œuvre et l'application de la présente politique.

8.4 Gestionnaires et chefs médicaux

- 8.4.1 Prendre connaissance de la présente politique et de bien comprendre les responsabilités qui lui incombent;
- 8.4.2 Diffuser et appliquer la présente politique à l'intérieur de ses secteurs et effectuer un rappel périodique de la présente politique auprès des membres de son équipe;
- 8.4.3 Empêcher tout membre de son équipe d'exécuter ses tâches, s'il doute de son aptitude. Le gestionnaire ou le chef médical doit agir immédiatement lorsqu'il se trouve en présence d'une personne visée par la présente politique en état d'intoxication, ou, qu'il a un doute raisonnable que cette personne est sous l'influence d'alcool ou de drogues;
- 8.4.4 Soutenir et référer tout membre de son équipe aux ressources appropriées pour l'aider à régler un problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues afin que celui-ci prenne les moyens pour se conformer aux attentes déterminées par le CISSS de la Montérégie-Ouest;
- 8.4.5 Identifier et rencontrer tout membre de son équipe dont le rendement ou le comportement ne satisfait pas aux attentes ou aux normes afférentes à leur poste ou à leurs fonctions et qui peut être relié à la consommation d'alcool ou de drogues. En l'absence d'amélioration, le cadre, de concert avec la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, décide des interventions ou des mesures à prendre face à cette personne;
- 8.4.6 Orienter, s'il y a lieu, à la Direction des ressources humaines, communication et affaires juridiques, les personnes salariées de son secteur qui ont des problèmes d'alcoolisme et/ou de toxicomanie;
- 8.4.7 Assurer un suivi auprès des personnes salariées de son service qui effectuent un retour au travail à la suite d'une entente de réintégration au travail;
- 8.4.8 Appliquer la mesure appropriée, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, communication et affaires juridiques, en cas de non-respect de la présente politique.

8.5 Personnes visées

- 8.5.1 Prendre connaissance de la présente politique et respecter les directives qui en découlent;

- 8.5.2 Prendre les mesures et les moyens nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychologique ainsi que celles de ses collègues de travail et des usagers, et s'engager à être aptes à exécuter sa prestation de travail ou à exercer ses fonctions;
- 8.5.3 Aviser promptement et sans délai son supérieur immédiat (ou son représentant ou la personne responsable du service ou du département) si elle a un doute raisonnable qu'une personne visée par la présente politique est sous l'influence d'alcool ou de drogues;
- 8.5.4 Collaborer lorsqu'elle est sollicitée à des fins de dépistage;
- 8.5.5 Collaborer à l'identification de mesures correctives à la suite d'un problème de consommation d'alcool ou de drogues;
- 8.5.6 Prendre les moyens nécessaires pour traiter adéquatement leurs problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie en collaborant pleinement aux traitements qui lui sont proposés ou auxquels elle a consenti;
- 8.5.7 Participer à sa réadaptation au travail en respectant le protocole d'entente de réintégration au travail, à la suite d'une cure de désintoxication ou d'une absence en lien avec une problématique d'alcoolisme ou de toxicomanie lorsqu'applicable.

8.6 Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridique

- 8.6.1 Conseiller et soutenir les gestionnaires et chefs médicaux quant à l'application de la présente politique et aux différentes étapes d'intervention auprès des personnes salariées;
- 8.6.2 Diriger les personnes salariées présentant une telle dépendance vers le Programme d'aide aux employés (PAE) ou vers toute autre ressource recommandée qui offre des services de désintoxication ou de thérapie et maintient à jour son réseau de ressources en matière de gestion et de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie;
- 8.6.3 Développer des outils facilitant l'application et l'appropriation de la présente politique;
- 8.6.4 Déterminer la nécessité d'établir une entente de réintégration au travail lors de la planification du retour au travail d'une personne salariée qui a une problématique de dépendance;
- 8.6.5 Prendre les arrangements nécessaires pour effectuer des tests de dépistage lors de situations particulières, comme spécifié au point 7.2.1;
- 8.6.6 Réaliser à des activités de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie;
- 8.6.7 Accompagner le gestionnaire dans l'identification de la mesure appropriée;
- 8.6.8 Procéder à la révision et la mise à jour de la présente politique, le cas échéant.

8.7 Syndicat

- 8.7.1 Collaborer activement, par son implication, à aider les salariés qui ont des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie;
- 8.7.2 Collaborer, avec les parties concernées, aux ententes de réintégration au travail d'une personne salariée qui a une problématique de dépendance;
- 8.7.3 Contribuer aux activités de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie organisées par le CISSS de la Montérégie-Ouest;
- 8.7.4 Promouvoir et inviter toute personne salariée qui a des problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie à obtenir de l'aide et le soutien requis.

Processus d'élaboration/Révision		
Rédigé par	Jennifer Trudeau, chef du service de la santé, la sécurité et du mieux-être au travail	2018-07-13
Révisé par	Richard Cloutier, directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques	2018-08-03
Personnes consultées	Comité de direction	2018-10-02

Historique du document		
Approuvé par	Le comité de direction	Date 2018-10-23
Commentaires		

]