



Politique à l'égard de la consommation d'alcool ou de drogues au travail dont le cannabis à des fins médicales

Introduction

L'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec (ci-après « l'Ordre ») considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, sécuritaire et de qualité.

De plus, comme employeur, l'Ordre reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.

En conséquence, dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne et conformément à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, l'Ordre doit s'assurer que ses employés maintiennent, en tout temps, les capacités psychologiques et d'intégrité requises à l'exécution efficace et sécuritaire de leur travail.

L'Ordre s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables des drogues, incluant le cannabis à des fins médicales, et de l'alcool.

À cette fin, l'Ordre se doit d'adopter une politique à l'égard de tout usage qui pourrait en être fait sur les lieux de travail.

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.

L'Ordre souhaite également accompagner activement tout(e) employé(e), administrateur ou administratrice éprouvant des difficultés relatives à l'usage de drogues ou d'alcool et le ou la référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation et, au besoin, le traitement et la réadaptation.

Objectifs

La présente politique a pour objectifs :

- D'interdire la consommation, la possession, la distribution et la vente d'alcool et de drogues sur les lieux de travail.



- D'interdire aux personnes visées par la présente politique d'exercer leurs fonctions sous l'effet de l'alcool ou de la drogue.
- D'informer les personnes visées par la présente politique que l'Ordre a une politique concernant les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue au travail.
- D'établir les balises en matière de gestion des ressources humaines dans un contexte de consommation d'alcool ou de drogues.
- D'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire.
- D'établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par la présente politique.
- De contribuer à enrayer les effets néfastes qu'entraîne la consommation d'alcool ou de drogues.

Champs d'application

La présente politique s'applique à tous les employés, administrateurs et administratrices de l'Ordre. Elle s'applique également aux travailleurs surnuméraires, notamment les syndic adjoints à temps partiel et les inspecteurs régionaux.

En tout temps, l'application de la politique sera faite avec discernement, impartialité et dans la confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent.

Définitions

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 effet 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 présentes dans l'organisme, à partir d'un échantillon approprié.

Gestionnaire :

Signifie tout employé ayant des employés sous sa responsabilité.

Lieu de travail :

Signifie un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne exerce une prestation de travail.

Règles de conduite

- 1) Il est strictement interdit de consommer, d'avoir en sa possession, de distribuer, de vendre ou de faire le trafic de drogues ou d'alcool sur les lieux de travail durant ou en dehors des heures d'ouverture.
- 2) Il est strictement interdit de se présenter au travail, tant au début de sa journée de travail, au retour de sa pause ou de dîner, ou d'être en fonction avec les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue.
- 3) Tout employé doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Lorsqu'il est au travail, un employé ne doit pas être sous l'effet de l'alcool ou de la drogue et de leurs effets résiduels.
- 4) Tout employé sera retiré du travail lorsque l'employeur aura des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de la drogue. L'employé sera alors immédiatement retourné chez lui.

Rôles et responsabilités

Le gestionnaire :

- S'assurer du respect de la présente politique par le personnel dont il est responsable.
- S'assurer que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité.
- Empêcher tout employé d'exécuter ses tâches lorsqu'il a un doute raisonnable que cette personne est sous l'influence d'alcool ou de drogues.



- Apporter son aide à l'employé aux prises avec un problème de dépendance aux drogues ou à l'alcool en vertu de son obligation d'accommodement.

L'employé, l'administrateur et l'administratrice :

- Prendre connaissance de la présente politique et respecter les obligations qui en découlent.
- 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 et s'engager à être apte à exercer ses fonctions.
- Aviser promptement et sans délai son supérieur immédiat s'il a un doute raisonnable qu'une personne visée par la présente politique est sous l'influence d'alcool ou de drogues.
- Collaborer lorsqu'il est sollicité à des fins de dépistage.
- Collaborer à l'identification de mesures correctives à la suite d'un problème de consommation d'alcool ou de drogues.
- Prendre les moyens nécessaires pour traiter adéquatement ses problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie en collaborant pleinement aux traitements qui lui sont proposés ou auxquels il a consenti.
- 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, le cas échéant.

Tests de dépistage

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

- Lorsque le gestionnaire ou l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire qu'un employé, 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 le gestionnaire ou 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.
- Si l'employé 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.
- Les résultats des tests de dépistage sont confidentiels.

Prévention et réadaptation

L'Ordre reconnaît que la dépendance aux drogues ou l'alcool nécessite une aide appropriée et peut être traitée.

Il encourage l'employé souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement, et en toute confidentialité, avec le programme d'aide aux employés (PAE) de l'assureur de l'Ordre.

Mesures administratives ou disciplinaires

Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement¹.

¹ En ce qui concerne les administrateurs et les administratrices, le processus prévu au Code d'éthique doit être respecté.



Politique à l'égard de la consommation d'alcool ou de drogues au travail

Je, _____, employé(e), administrateur, administratrice de l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec, reconnais avoir reçu un exemplaire de la politique à l'égard de la consommation d'alcool ou de drogues au travail.

Je déclare avoir pris connaissance de la politique à l'égard de la consommation d'alcool ou de drogues au travail, en comprendre la teneur et être en accord avec les règles et principes énoncés.

Je réalise que toute violation de ma part à cette politique pourra entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Signature de l'employé(e), administrateur, administratrice) : _____

Date : _____

Veillez s.v.p. compléter ce formulaire et le retourner à l'attention du directeur général au plus tard dans les 5 jours où vous aurez eu la politique à l'égard de la consommation d'alcool ou de drogues au travail.