

POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS

Créer le : 2025-04-01	Révisé le : -
Politiques RH	Révisé par : Carolane Aubé, Consultante RH

Préambule

L'École de cirque de Québec considère ses ressources humaines comme sa principale richesse. Ainsi, elle se dote d'une politique en matière de consommation d'alcool, de drogues et de médicaments en milieu de travail afin de garantir un environnement sain et sécuritaire pour tous. Il est essentiel que tous les employés de l'ÉCQ adhèrent aux principes et respectent les normes quant à l'usage de toutes substances pouvant altérer la capacité de travail, la performance, la sécurité et le bien-être.

Objectifs de la politique

La présente politique a comme objectif d'affirmer l'engagement de l'ÉCQ à assurer un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous. Comme l'organisation a le devoir de protéger la santé et la sécurité de ses employé(e)s, elle s'engage à prendre des moyens raisonnables afin de maintenir un milieu de travail exempt d'alcool, de drogues et de médicaments.

Également, l'ÉCQ reconnaît la possibilité qu'un(e) employé(e) puisse faire face à des difficultés liées à l'usage de substances, et s'engage donc à soutenir l'employé dans le respect de la confidentialité.

Cadre légal

La présente politique se base sur les lois et les règlements en vigueur dans la province de Québec en matière de santé et sécurité, notamment :

- La loi sur la santé et la sécurisé du travail (LSST);
- La Loi sur les normes du travail (LNT).

Définitions

Afin d'éviter les ambiguïtés dans l'interprétation de la présente politique et d'assurer une compréhension commune, voici quelques concepts clés qui seront abordés :

Travailleur(se) : Personne physique exécutant un travail rémunéré pour un employeur conformément à un contrat de travail.

Employeur : Une personne ou une entité qui, en vertu d'un contrat de travail, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement.

Lieu de travail : Tous les immeubles et toutes les installations dont l'École de cirque de Québec est propriétaire, locataire ou utilisatrice ou sur lesquels elle exerce directement un contrôle, y compris le matériel roulant et les véhicules. Cette expression comprend également tout lieu où une personne assujettie est appelée à se rendre pour des activités professionnelles et/ou pour accompagner les étudiant(e)s.

Substance visée : inclut tout alcool, drogue légale ou illégale, médicament, sous ordonnance ou en vente libre, qui est susceptible de nuire à la vigilance de l'employé dans l'exercice de son travail.

Sous l'influence : signifie l'usage d'une substance visée, en quantité telle que l'état physique ou mental de l'employé est affecté et constitue un risque pour la sécurité de sa personne mais également pour celle de ses collègues, des étudiants et des visiteurs.

Trafic et possession : Fabriquer, posséder, vendre, donner transporter ou distribuer des substances visées.

Rôles et responsabilités

A) L'employeur

- S'engage à faire la promotion et maintenir un environnement de travail exempt de substances visées.
- Prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité de ses employé(e)s, étudiants et visiteurs.

- S'engage à faciliter l'accès aux ressources d'aide pour ses employé(e)s vivants des problématiques en lien avec la consommation de substances visées.
- S'engage à participer activement aux démarches raisonnables ayant pour but de résoudre des problèmes de dépendances.
- Applique, dans le cas d'un(e) employé(e) qui ne démontre aucune volonté ou capacité de corriger son problème de substances visées, les mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

B) Les employé(e)s

- S'abstenir de se présenter sur les lieux de travail sous l'influence d'une substance visée.
- Être apte au travail, en tout temps, sur son quart de travail afin d'assurer sa santé et sa sécurité, ainsi que celle de ses collègues, des étudiants et des visiteurs.
- Advenant la nécessité de la prise d'un médicament, l'employé a la responsabilité de s'assurer que celui-ci n'altère pas la vigilance en consultant un professionnel de la santé.
- Se référer à des ressources d'aide appropriées en cas de problème de dépendance.
- Aviser son supérieur immédiat ou un autre membre de la direction, s'il est témoin qu'un(e) collègue de travail possède ou consomme une substance visée sur les lieux de travail, dans le but de prévenir tout accident.

C) Les directeur(trice)s

- Être attentif(ve) aux problèmes de consommation potentiels des employés.
- Encourager l'employé(e) ayant des problèmes de consommation d'obtenir volontairement de l'aide auprès de ressources externes.
- Prendre les mesures nécessaires, lorsqu'un(e) employé(e) est surpris à consommer ou à posséder ou à faire le trafic de substances visées. Lorsqu'il y a un motif raisonnable de croire que l'employé(e) est sous l'influence, retourner l'employé(e) chez lui(elle), l'empêcher de commencer ou de terminer son quart de travail.
- Informer la direction générale de tout cas problématique.

Modalités d'application

La présente politique s'applique à tous les employé(e)s, permanents et occasionnels, de l'École de cirque de Québec.

Application de la politique

Un directeur ou une directrice qui a des motifs raisonnables de croire qu'un(e) employé(e) est sous l'influence de substances visées ou qui surprend l'employé(e) en train de consommer doit suivre la procédure ci-dessous.

a) Les motifs raisonnables de croire

On peut croire raisonnablement qu'un(e) employé(e) est sous l'influence lorsqu'il(elle) présente les signes suivants, mais sans s'y limiter :

Odeur d'alcool ou de drogue	Tremblements
Trouble d'élocution	Temps de réaction lent
Difficulté à marcher	Yeux vitreux ou injectés de sang
Anxiété, paranoïa	Tout comportement inhabituel

Il est possible que le ou la directeur(trice) ait des motifs raisonnables de croire, suite à un accident ou un incident dont les circonstances ou les conséquences peuvent laisser croire que l'employé(e) était sous l'influence.

Également, lorsque l'employeur dispose d'informations pertinentes de source fiable et raisonnable à cet égard, cela peut constituer un motif raisonnable

b) La marche à suivre

1. L'employé(e) doit être retiré immédiatement du milieu de travail. Toutefois, l'employeur doit s'assurer que l'employé(e) puisse retourner à son domicile de façon sécuritaire, autant pour lui-même ou elle-même que pour toute autre personne.
2. Rencontrer l'employé(e), accompagné de deux autres témoins, et lui faire part des comportements observés et lui demander sa version des faits.
3. Dans un cas de motif raisonnable de croire que l'employé(e) effectue la vente ou la distribution de substances visées sur les lieux de travail, l'employeur peut procéder à une fouille du bureau, de l'espace de travail, du casier ou de tout endroit similaire attribué à l'employé(e).

4. Informer la direction générale de l'ÉCQ de la problématique.
5. Appliquer les mesures disciplinaires ou administratives en fonction de la gravité de la situation.
6. Référer l'employé(e) vers les ressources d'aide appropriées.

c) Test de dépistage ou évaluation médicale

L'employeur peut demander à un(e) employé(e) de se soumettre à un test de dépistage ou une évaluation médicale, selon la situation, notamment dans les cas suivants :

- Lors d'un retour au travail, suite à une absence reliée à la poursuite d'un traitement contre l'alcoolisme ou la toxicomanie, et ce, afin de s'assurer que l'employé(e) poursuive sa réadaptation et soit en mesure de réintégrer son emploi sans mettre sa sécurité, et celle des autres en danger;
- Le plus tôt possible suite à un accident ou incident où l'employeur a des motifs raisonnables de croire que la consommation de substances visées ait pu contribuer ou causer cet incident ou accident;
- S'il y a des motifs raisonnables de croire que l'employé consomme, est sous l'influence ou a les facultés affaiblis par une substance visée sur les lieux de travail.

Mesures disciplinaires et administratives

L'employé(e) ne respectant pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires et administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

Confidentialité

L'employeur respecte le droit de confidentialité des renseignements personnels relativement à l'application de la présente politique. En conséquence, il reconnaît que ceux-ci demeureront confidentiels sauf dans la mesure où cela l'empêche d'accomplir adéquatement ses obligations.

Révision

Considérant que les normes en matière de santé et de sécurité au travail est en constante évolution, la présente politique fera l'objet d'une révision annuelle. Si des modifications sont apportées à la présente politique, les employé(e)s de l'École de cirque de Québec seront avisés.

Tim Roberts
Directeur général

ANNEXE 1

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Je, _____ confirme avoir pris connaissance de la politique en matière de consommation d'alcool, de drogues et de médicaments et je m'engage également à respecter la présente politique ainsi que les procédures s'y rattachant.

Je suis conscient(e) que le non-respect de la présente politique et des procédures peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature de l'employé(e)

Date