



Politique sur l'alcool, la drogue et autres substances altérant les capacités en milieu de travail

Introduction

Les Clubs 4-H désirent offrir à tout son personnel un milieu de travail sain et sécuritaire et s'engage à prendre les moyens préventifs et à appliquer les correctifs nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité de ses employés, de ses partenaires, de ses clients et du public en général.

En conséquence, et dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne, Les Clubs 4-H doivent s'assurer que ses employés maintiennent en tout temps les exigences physiques et d'intégrité requise à l'exécution efficace et sécuritaire de leur travail.

La principale mission des Clubs 4-H est d'offrir un service impeccable à ses clients. Ainsi, la prestation de travail sous l'influence de l'alcool, de drogues ou autres substances altérant ses capacités est strictement interdite durant le travail et sur les lieux de travail.

Ainsi, au travail et au cours de toute activité reliée au travail, que ce soit dans les bureaux de l'organisme, mais également tout lieu où l'employé doit se déplacer afin d'exécuter des tâches reliées à ses fonctions, les employés doivent être conscients et soucieux de l'image qu'ils projettent de l'organisme.

La présente politique établit les principes des Clubs 4-H relativement à l'interdiction d'être sous l'influence, de consommer, de posséder et de faire le commerce de drogues et d'alcool au travail. Elle vise à assurer une compréhension claire de ses principes et une mise en œuvre uniforme de ses dispositions. Nous reconnaissons la liberté individuelle des employés à l'extérieur du cadre du travail. Cette politique vise seulement la consommation ou l'intoxication pendant les heures de travail (incluant la période de repas) ou de bénévolat au nom des Clubs 4-H.

Ces principes visent à :

- Assurer la santé et la sécurité au travail et l'intégrité physique des employés;
- Promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables des drogues et de l'alcool;
- Assurer le maintien des services et de la pérennité de l'organisme.

Objectifs

Les dispositions de la présente politique ont pour objet :

- De prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour assurer l'intégrité physique, la sécurité et protéger la santé des employés;
- De préciser les rôles et responsabilités du personnel en ce qui a trait à l'usage de drogues ou d'alcool sur les lieux du travail, durant les heures de travail, à l'occasion du travail ou lors de tout déplacement lorsqu'un véhicule est utilisé;
- D'informer le personnel des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences potentielles liées aux drogues, à l'alcool et aux facultés affaiblies et des conséquences qu'entraîne sa violation, entre autres, quant à la consommation ou la possession ou à la vente de drogues ou d'alcool sur les lieux et durant les heures de travail.

Adoptée par le Conseil d'administration le 23 janvier 2025

Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les employés et membres de la direction des Clubs 4-H.

Définitions

- **Alcool:** Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.
- **Drogue:** Toute substance dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement diminuant ainsi la capacité d'un individu à effectuer son travail, incluant lorsque la substance est intégrée à un autre produit de consommation.
- **Médicament :** médicament pouvant causer des effets secondaires ou pouvant causer un état de facultés affaiblies.
- **Employé :** Toute personne à l'emploi des Clubs 4-H sur une base permanente, temporaire ou contractuelle, incluant les professionnels indépendants, bénévoles, membre de la direction ou du conseil d'administration.
- **Facultés affaiblies :** L'employeur applique la tolérance zéro quant à la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogues, incluant le cannabis et ses dérivés, d'alcool et autres substances similaires sur les lieux du travail ou à l'occasion du travail.
- **Propriété des Clubs 4-H :** Les bureaux, les locaux, les terrains, de même que les endroits visités dans le cadre de l'exercice de vos fonctions.
- **Travail pour le compte des Clubs 4-H:** Toute activité menée par un employé dans le cadre de ses fonctions pour le bénéfice des Clubs 4-H que ce soit sur la propriété des Clubs 4-H ou à l'extérieur de celle-ci.
- **Direction :** Tout cadre jouant un rôle de représentant de l'organisme.
- **Fonction à risque élevé :** Fonction où l'altération des facultés par l'usage de drogues ou d'alcool pourrait menacer la santé ou la sécurité de l'employé, de ses collègues, de ses clients, de ses partenaires ou du public en général ou causer des dommages à l'équipement des Clubs 4-H. Ces fonctions comprennent entre autres la conduite de véhicules et prodiguer des soins de santé.
- **Doute raisonnable d'état de facultés affaiblies:** si l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire que le salarié a les capacités affaiblies à la suite de la consommation d'une substance intoxicante. Par exemple, le témoin doit constater une odeur d'alcool/drogue, de la difficulté à marcher ou d'élocution, un état de désorientation, de la somnolence, de la nonchalance, un comportement inhabituel, des rires inexplicables, yeux rouges, etc.

Interdictions

Il est strictement interdit :

- De se présenter au travail, d'utiliser un véhicule, d'être sur la propriété des Clubs 4-H, de se présenter chez un client de l'organisme ou d'être en fonction alors que ses facultés sont affaiblies par la drogue ou l'alcool, y compris dans les circonstances suivantes :
 - Dans les locaux et autour des bureaux des Clubs 4-H;
 - Lors des activités de représentation avec des membres ou autres partenaires;
 - Lors des déplacements.
- De posséder, d'utiliser ou de vendre de l'alcool, des drogues et des articles servant à préparer les drogues sur la propriété des Clubs 4-H .

Rôles et responsabilités

L'employeur :

- Développe et tient à jour la présente politique;
- S'assure que le personnel connaisse et respecte la présente politique;
- Sensibilise le personnel à la problématique de l'alcool et des drogues et lui fournit une information appropriée à cet égard (voir annexe 1).
- Rapporte et adresse toute situation dont il est témoin impliquant un employé au sujet duquel il a un doute raisonnable d'état de facultés affaiblies;
- Détermine les mesures administratives et disciplinaires appropriées selon les circonstances;
- Apporte son aide à un employé sous sa gouverne qui serait aux prises avec un problème de dépendance à l'alcool ou à la drogue en le référant aux ressources disponibles;
- Remet une copie de la politique à tous les employés;
- Traite également les demandes d'accommodement et impose les mesures disciplinaires nécessaires, le cas échéant.

L'employé :

- Prend connaissance de la présente politique et la respecter;
- Exécute ses tâches avec compétence, prudence et diligence, tout en étant en pleine possession de ses moyens. Il doit également maintenir l'image et la réputation des Clubs 4-H ;
- Aucun employé n'est autorisé à se présenter au travail sous l'influence de drogue, incluant le cannabis et ses dérivés, d'alcool et autres substances intoxicantes;
- Fait part à son gestionnaire des effets secondaires liés à la prise de médicaments et s'assurer auprès d'un professionnel de la santé que la prise de médicaments prescrits n'a pas pour effet de le rendre en condition de facultés affaiblies;
- Doit se soumettre au test de dépistage si l'employeur en fait la demande (voir section « Test de dépistage » pour tous les détails);
- Prend la responsabilité de trouver une solution s'il souffre d'un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments en faisant appel aux ressources mises à sa disposition;
- Rapporte à la direction toute situation dont il est témoin impliquant un employé, dont il a un doute raisonnable d'état de facultés affaiblies, ou dont il a eu connaissance d'un problème de dépendance à l'une de ces substances.

Mesures d'accommodement

La Charte des droits et libertés de la personne prévoit une protection contre la discrimination en fonction d'un handicap. La dépendance à une substance peut être considérée comme un handicap et l'employeur a l'obligation d'accommoder l'employé si les arrangements demandés ne représentent pas une contrainte excessive.

En conséquence, l'employé a l'obligation de porter expressément à la connaissance de la direction toute circonstance particulière nécessitant un accommodement, y compris l'usage à des fins médicales de drogues, médicaments ou autres substances altérant les capacités physiques ou cognitives de l'employé, ainsi que la dépendance à une telle substance. Cet accommodement doit faire l'objet d'une autorisation écrite de la direction, laquelle sera versée au dossier de l'employé. À cet égard, elle peut demander à l'employé de fournir toute pièce justificative jugée utile, notamment un certificat médical.

La direction s'engage à traiter de manière impartiale et confidentielle les cas où une dérogation à la présente politique est exceptionnellement requise en raison des circonstances personnelles de l'employé. La direction s'engage à faire preuve de discernement et à prendre les moyens raisonnables afin d'instaurer des mesures d'accommodement tout en assurant la bonne performance des Clubs 4-H.

Adoptée par le Conseil d'administration le 23 janvier 2025

Mesures disciplinaires ou administratives

- L'employé se verra imposer une mesure disciplinaire ou administrative dans le cas où il fait défaut de se conformer à la présente politique.
- La mesure sera imposée selon les circonstances et pourrait aller jusqu'au congédiement de l'employé.
- L'employé qui n'est pas apte à exercer sa fonction ne sera pas autorisé à débiter ou compléter son quart de travail et sera retourné chez lui immédiatement sans solde, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Dans tous ces cas, l'employé ne sera pas autorisé à utiliser son véhicule personnel.

Test de dépistage

Les Clubs 4-H ne procéderont pas à des tests de dépistage aléatoires. Toutefois, l'employeur pourra imposer un test de dépistage à un employé uniquement lorsqu'il aura un motif raisonnable de croire que ce dernier a les facultés affaiblies dans l'exercice de ses fonctions, a été impliqué dans un accident ou un incident de travail ou reprend le service après avoir suivi un traitement pour combattre l'alcoolisme ou la toxicomanie. L'employeur enverra alors l'employé dans un laboratoire spécialisé. Le simple fait de refuser de collaborer à un tel test sera considéré comme un aveu de travail avec facultés affaiblies.

Autrement, l'employeur doit se tourner vers l'observation de signes pour déterminer un affaiblissement possible des facultés. La Commission canadienne des droits de la personne décrit les indices de facultés affaiblies au travail comme suit : « une odeur d'alcool ou de drogues, des yeux rouges ou vitreux, une démarche instable, de la difficulté à parler clairement, un manque de coordination ». Un changement dans le comportement (un débit de parole inhabituel, l'hilarité, l'euphorie ou la désinhibition) ou les capacités peuvent aussi être des symptômes. Une grille d'analyse sera utilisée advenant une situation où un employé est suspecté d'avoir les facultés affaiblies.

Contexte d'activités sociales ou spéciales

La consommation d'alcool lors d'activités sociales ou en d'autres circonstances liées aux activités organisationnelles peut être permise si elle a été préalablement approuvée par la direction. Même lorsque permise lors des occasions spéciales, la consommation doit être raisonnable et modérée et ne doit pas affecter les capacités de l'employé à exécuter adéquatement son travail, que ce soit en termes de services ou d'image.

Confidentialité

L'employeur s'engage à prendre les mesures requises par la loi afin d'assurer la confidentialité des informations recueillies dans le cadre de l'application de la présente politique.

Références

Charte québécoise des droits et libertés, L.R.Q., c. C-12, art.1, 4 et 5.

Code civil du Québec, L.Q. 1991, c.64, art. 3, 11, 35, 2085, 2087 et 2088.

Informations pertinentes et ressources d'aide

Quiconque cherche de l'information sur l'alcool et les drogues peut en trouver facilement sur Internet. Nous avons tout de même recensé quelques sites qui peuvent vous aider à mieux cerner le sujet et obtenir de l'aide en cas de besoin.

De plus, n'hésitez pas à contacter notre programme d'aide aux employés offert dans le programme d'assurance collective.

Adoptée par le Conseil d'administration le 23 janvier 2025

Alcool et drogues

1. Le Centre québécois de lutte aux dépendances (CQLD) a publié le livre *Drogues : savoir plus, risquer moins* devenu un véritable outil de référence dans le domaine des dépendances. L'ouvrage présente des informations relatives aux différentes substances psychoactives : alcool, amphétamines, cannabis, cocaïne, ecstasy, héroïne, LSD, médicaments psychoactifs, mescaline, champignons magiques, substances dopantes, tabac et plusieurs autres psychotropes.

Le site ToxQuébec offre la version 2006 du livre du CQLD. Bien qu'il s'agisse d'une version antérieure, plusieurs informations demeurent pertinentes pour quiconque veut de l'information sur l'alcool et les drogues :

<https://toxquebec.com/>

1. Le guide de ViaPrévention rassemble de l'information concernant les types d'alcool, de drogues et de médicaments et en énonce leurs symptômes ainsi que les risques et conséquences possibles liés à leur consommation. Les différentes ressources pouvant servir aux travailleurs ainsi qu'à l'employeur dans les étapes de prise de conscience et de gestion de la dépendance sont également disponibles :

http://www.viaprevention.com/wp-content/uploads/2017/08/D-1289-ViaPrevention-Guide_AlcoolsDrogues-2017-MED.pdf

2. Le site du gouvernement du Québec contient également de l'information et des conseils sur l'alcool, les drogues, le jeu, la prévention et les ressources disponibles :

www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/alcool-drogues-jeu/

3. Les différents types de drogues posent des risques différents. Cependant, il y a plusieurs similitudes. Découvrez certains des dangers que pose, à court et à long terme, la consommation de drogues sur le site du gouvernement du Canada :

www.canada.ca/fr/sante-canada/services/dependance-aux-drogues/drogues-parle/risques-lies-usage-drogues.html

4. Le site Éduc'alcool offre de l'information sur les effets psychologiques et physiologiques, la prévention et les méfaits causés par l'abus d'alcool, en plus de faire le point sur les mythes entourant l'alcool : <http://educalcool.qc.ca>

Le cannabis

1. Pour avoir des informations sur le cadre légal entourant la légalisation du cannabis au Québec, ses effets et les risques liés à sa consommation, visitez le site du gouvernement du Québec sur l'encadrement du cannabis : www.encadrementcannabis.gouv.qc.ca
2. Visitez le site du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) pour connaître les implications associées à l'usage du cannabis à fins thérapeutiques et récréatives ou trouver de l'information destinée aux employeurs, aux travailleurs et aux autres personnes intéressées à la santé et à la sécurité en milieu de travail : www.cchst.ca/products/publications/cannabis

Les médicaments d'ordonnance

Pour des informations relatives aux types de médicaments d'ordonnance les plus utilisés, la consommation problématique et la façon d'en réduire la nocivité : <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/drogues-medicaments.html>

Des statistiques

En juin 2018, le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances (CCDUS) et l'Institut canadien de recherche sur l'usage de substances de l'Université de Victoria ont publié un rapport portant sur plusieurs substances, dont l'alcool, le tabac, le cannabis, les opioïdes et les dépresseurs du système nerveux central (SNC), la cocaïne et les stimulants du SNC, et d'autres substances comme les hallucinogènes et les produits inhalés. Il fournit des estimations du coût total de l'usage de substances au Canada. Il est disponible en ligne :

https://www.ccsa.ca/fr/recherche?field_tags%5B0%5D=1&result_type%5B0%5D=publication&sort=field_date-desc

Auto-évaluation

Sur le site Toxquébec, vous trouverez des questionnaires qui vous aideront à évaluer votre comportement face à l'alcool, aux drogues, aux médicaments et au jeu :

<http://www.toxquebec.com/autoevaluation.html>