

Votre bulletin administratif

Consommation problématique de substance ayant une incidence en milieu de travail

<p>Héroïne (opioïde)</p> 	<p>Psycho-stimulants (amphétamines)</p> 	<p>Cannabidoïnes</p> 
<p>Cocaïne</p> 	<p>Alcool</p> 	<p>Tabac</p> 
<p>MDMA (ecstasy)</p> 	<p>Benzo-diazépines (temesta, tranxène, valium)</p> 	<p>Médicaments "détournés"</p> 
<p>Garantir un milieu de travail sécuritaire pour tous les employés</p>		
<p>Prévenir la dégradation de la santé, de la vie de famille et du rendement au travail découlant de la consommation de substances</p>		

Objectifs

Promouvoir la santé, le bien-être et la sécurité des employés, de leurs collègues, des proches et de la collectivité

Communiquer aux employés la position du CHSJE inc. en ce qui concerne la consommation problématique de substances ayant une incidence en milieu de travail

Veiller à ce que les questions liées à la consommation de telles substances soient traitées d'une manière cohérente

Nul ne doit se présenter inapte au travail en raison des effets de l'alcool, de drogues licites ou non, de médicaments non prescrits ou d'un mauvais usage de médicaments d'ordonnance.

Les employés, les bénévoles et les entrepreneurs doivent être « aptes au travail », c'est-à-dire qu'ils doivent être en mesure d'effectuer leurs tâches assignées d'une manière sûre et acceptable, sans restrictions découlant de la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments ou d'autres substances ou de leurs effets consécutifs.

Qu'est-ce qui est interdit?

- L'utilisation, la possession, la distribution, l'offre ou la vente de drogues licites ou non, d'accessoires facilitant la consommation de drogues ou de médicaments non prescrits – pour lesquels une prescription est nécessaire en vertu de la loi au Canada – sur les lieux de travail.
- La présence dans l'organisme de cannabis, de drogues illicites ou de médicaments non prescrits susceptibles d'entraîner une incapacité sur les lieux de travail.
- La consommation, la possession, la distribution, l'offre ou la vente de boissons alcoolisées sur les lieux de travail, sauf dans le cadre de rencontres sociales autorisées ou d'autres situations exceptionnelles pouvant être approuvées d'avance par le lieu de travail.
- La consommation d'alcool pendant les heures de travail, que ce soit dans les lieux de travail ou à l'extérieur. La présente disposition s'applique aux repas et aux autres pauses personnelles, qu'elles soient ou non considérées comme des périodes rémunérées.
- De faire un mauvais usage de médicaments sur ordonnance, de médicaments en vente libre ou d'autres substances sur les lieux de travail. Un employé qui croit que sa consommation de médicaments sur ordonnance peut avoir des effets indésirables sur son rendement, y compris sur la sécurité, doit en aviser confidentiellement son gestionnaire qui, en collaboration avec le syndicat et la direction, prendra des mesures d'adaptation appropriées.

Ma responsabilité

Le travail avec les facultés affaiblies ou en état d'ébriété, la consommation de drogues et d'alcool sur les lieux de travail, le non-respect des programmes de traitement et le refus de participer aux programmes recommandés peuvent être considérés comme une infraction professionnelle susceptible d'entraîner des mesures administratives ou disciplinaires allant jusqu'à la cessation d'emploi.

- Lire et comprendre la politique, ainsi que leurs responsabilités en vertu de celle-ci;
- Se présenter au travail en étant en mesure d'effectuer leurs tâches;
- Demeurer aptes au travail pendant qu'ils mènent des activités ou se trouvent sur les lieux du CHSJE inc.;
- Refuser les convocations imprévues lorsqu'ils ne sont pas aptes au travail;
- Consulter et suivre rapidement les recommandations en matière de traitement lorsqu'ils soupçonnent avoir une chimio dépendance ou une toxicomanie;
- Reconnaître que les problèmes liés à la consommation d'alcool et de drogues et à l'accoutumance à l'alcool et aux drogues ne sont pas une excuse pour justifier un rendement médiocre ou non sécuritaire;
- Suivre tout programme de contrôle ou de suivi recommandé après le traitement;
- Gérer les incapacités éventuelles découlant de l'usage légitime de médicaments pendant les heures de travail en communiquant avec leur médecin personnel ou leur pharmacien pour déterminer si les médicaments peuvent avoir des effets néfastes sur leur rendement.

Quelle est ma responsabilité en tant que personne salariée?

EN CAS D'INFRACTION

Si un employé enfreint les dispositions de la politique ou si, par suite de la consommation de substances, ne respecte pas les normes en matière de sécurité ou de rendement au travail, des mesures disciplinaires ou administratives appropriées seront prises.

S'il existe un motif raisonnable de croire que l'état d'un employé entraîne une situation non sécuritaire, l'employé cessera immédiatement de travailler et des mesures appropriées seront prises.

Si une personne enfreint les dispositions de la politique ou ne respecte pas les normes de rendement au travail par suite de la consommation d'alcool ou d'autres drogues, des mesures appropriées de gestion du rendement seront prises. Dans tous les cas, une enquête doit être menée et documentée afin de confirmer qu'il y a eu infraction à la politique avant que des mesures disciplinaires soient prises. Le CHSJE inc. peut suspendre un employé, un bénévole ou un entrepreneur qu'il soupçonne d'être impliqué dans un incident susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires, en attente des résultats de l'enquête.



<http://www.chsje.qc.ca/>