

POLITIQUE

POLITIQUE LOCALE SUR L'ALCOOL ET LES DROGUES

N° Politique : POL-043	Responsable de l'application : Direction des ressources humaines – Service de la présence et retour au travail durable	
N° Procédure découlant : s.o.		
Approuvée par : Comité de direction	Date d'approbation : 2024-03-05	Date de révision : 2028-03-05

Destinataires : Toutes les personnes qui exercent des fonctions au sein du CIUSSS-EMTL, rémunérées ou non par l'établissement (personnes salariées, gestionnaires, médecins, dentistes, pharmaciens, résidents, chercheurs, bénévoles, professeurs, étudiants, stagiaires, contractuels et administrateurs) et qui contribuent à la réalisation de la mission du Centre intégré universitaire de santé et services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (ci-après CIUSSS-EMTL)

1. CONTEXTE

La *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ, ch. S-4.2), ci-après 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 CIUSSS-EMTL d'une approche globale, visant à promouvoir et maintenir un milieu de travail exempt d'alcool ou de drogues pouvant ou non affecter la prestation de travail ou de service des personnes œuvrant au sein du CIUSSS-EMTL et avoir des effets néfastes sur les usagers, les collègues, le public ainsi que sur la réputation du CIUSSS-EMTL, et ce, dans le respect des lois, des règlements, des règles d'éthique et de sa mission.

Malgré la légalisation de l'usage du cannabis à des fins récréatives, depuis le 17 octobre 2018, la présente politique précise qu'il est strictement interdit de consommer du cannabis ou d'être sous l'influence du cannabis sur les lieux du travail, ou par le fait ou à l'occasion du travail. Cette politique est également applicable en situation de télétravail.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui exercent des fonctions au sein du CIUSSS-EMTL, rémunérées ou non par l'établissement (personnes salariées, gestionnaires, médecins, dentistes, pharmaciens, résidents, chercheurs, bénévoles, professeurs, étudiants, stagiaires, contractuels et administrateurs) et qui contribuent à la réalisation de la mission du CIUSSS-EMTL (ci-après nommé personnes visées).

3. OBJECTIFS

- Interdire la consommation, la possession, la distribution et la vente d'alcool et de drogues sur les lieux du travail, ou par le fait ou à l'occasion du travail, sauf exception stricte prévue à la présente politique ;
- Interdire aux personnes visées d'exercer leurs fonctions sous l'effet de l'alcool ou de la drogue ;
- Informer toutes les personnes visées que le CIUSSS-EMTL a une tolérance zéro concernant les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue au travail ;
- Établir les balises en matière de gestion des ressources humaines dans un contexte de consommation d'alcool ou de drogues ;
- Assurer un milieu de travail, de prestation de soins et de services, sain et sécuritaire ;
- Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique ;
- Contribuer à enrayer les impacts négatifs, tant sur les soins et services offerts aux usagers que sur la qualité de vie de notre personnel, qu'entraîne la consommation d'alcool ou de drogues.

4. DÉFINITIONS

4.1. 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 exerce ses fonctions.

4.2. Drogue

Toute substance, incluant le cannabis, de la nature d'un dépresseur, d'un inhalant, d'un anesthésique dissociatif, d'un stimulant, d'un hallucinogène ou d'un analgésique narcotique, dont la consommation peut altérer le jugement, les perceptions ou modifier les comportements et les aptitudes des individus.

4.3. Alcool

Tout agent enivrant contenu dans une boisson alcoolisée (vin, bière, spiritueux ou autres produits) et notamment l'alcool éthylique, le méthanol et l'isopropanol.

4.4. 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.

4.5. Test de dépistage

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

4.6. Entente de réintégration au travail

Entente entre la personne, l'employeur et le syndicat et/ou l'association de gestionnaires (si le cadre est membre d'une association) lors d'un retour au travail à la suite d'une absence en lien avec une problématique de dépendance.

4.7. Lieu du travail

Tout lieu où s'exerce une activité de travail effectué par une personne contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS-EMTL et tout autre endroit où ont lieu des activités reliées au travail (ex. : conférences, réunions, activités sociales ou professionnelles) durant les heures habituelles et hors des heures habituelles de travail. Cette politique est également applicable en situation de télétravail.

5. ÉNONCÉ

5.1. Acquiescement des tâches

Le CIUSSS-EMTL requiert que les personnes visées 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.

5.2. Influence de l'alcool et/ou de drogues

Les personnes visées ont l'obligation de ne pas être sous l'influence d'alcool ou de drogues, ou de leurs effets résiduels, au travail, incluant en télétravail.

5.3. Support apporté

Le CIUSSS-EMTL 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 CIUSSS-EMTL dans la mesure où celles-ci sont motivées à prendre en main leur problème d'alcoolisme ou de toxicomanie selon les dispositions prévues à la convention collective nationale et autres dispositions pouvant s'appliquer au personnel-cadre, hors cadre, syndicable et non syndiqué, le cas échéant. Pour les personnes autres que celles précédemment nommées, le CIUSSS-EMTL les réfère aux ressources disponibles et reconnues par le corps médical au sein de l'organisation ou à l'externe.

5.4. Tolérance zéro pour l'ensemble des personnes visées

- Il est strictement interdit :
 - De se présenter au travail ou d'exercer ses fonctions sous l'influence de l'alcool ou de la drogue ;
 - 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.

- Exceptionnellement, la consommation modérée et responsable d'alcool peut être autorisée par la Direction générale dans le cadre de la tenue d'activités particulières. À cette fin, l'obtention d'une autorisation écrite ainsi que les permis nécessaires (si requis selon les règlements applicables par la Régie des alcools, des courses et des jeux) doivent être délivrés par les autorités compétentes, et ce, préalablement à la tenue de l'activité ;
- Un gestionnaire en autorité doit être présent lors et tout au long de l'activité ;
- La consommation et la possession de drogues licites peuvent être permise dans le seul cas où elle est exigée par une condition médicale de la personne ET qu'elle n'a pas pour effet de nuire au rendement ou à la sécurité au travail. Dans ces cas, un rapport médical devra être présenté préalablement au gestionnaire pour approbation. Le CIUSSS-EMTL se réserve le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard ;
- Toute personne doit accomplir son travail ou exercer ses fonctions de façon sécuritaire ;
- Si le CIUSSS-EMTL a des motifs raisonnables de croire qu'une personne visée par la présente politique est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, elle sera suspendue immédiatement du travail.

5.5. Test de dépistage - personnes salariées

- Un test de dépistage d'alcool ou de drogues peut être effectué, avec le consentement libre et éclairé de la personne salariée, l'administration d'un test de dépistage sera effectuée par un professionnel de la santé indépendant conformément aux normes médicales et réglementaires applicables dans les cas suivants :
 - Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables 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 de croire que la consommation d'alcool ou l'usage de drogues est à l'origine de cet accident ou de cet incident ;
 - Lorsqu'un suivi est relié à un dossier d'invalidité par le service de la présence et retour au travail durable.
- 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 pourraient être prises ;
- 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 ch. A-2.1).

5.6. Non-respect de la politique

En cas de non-respect à la présente politique, des mesures administratives et/ou disciplinaires pourront être appliquées pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1. Directeurs

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

6.2. Gestionnaires

- Prendre connaissance de la présente politique et bien comprendre les responsabilités qui leur incombent ;
- Diffuser et appliquer la présente politique à l'intérieur de leurs secteurs et effectuer un rappel périodique de la présente politique auprès des membres de leur équipe ;
- Empêcher tout membre de leur équipe d'exécuter ses tâches sous l'influence d'alcool ou de drogue, s'ils doutent de son aptitude à le faire ;
- Soutenir tout membre de leur équipe en les référant aux ressources d'aide pour régler leur problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues ;
- Assurer un suivi auprès des personnes salariées de leur service qui effectuent un retour au travail à la suite d'une entente de réintégration au travail ;
- Appliquer la mesure appropriée, en collaboration avec le service de Présence et retour au travail durable et le service des relations de travail, en cas de non-respect de la présente politique.

6.3. Personnes visées

- Prendre connaissance de la présente politique ;
- Prendre les mesures et les moyens nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychologique ainsi que celles de leurs collègues de travail et des usagers, et s'engager à être aptes à exécuter leur prestation de travail ou à exercer leurs fonctions ;
- Aviser promptement et sans délai le gestionnaire (ou son représentant ou la personne responsable du service ou du département) si elles ont un motif raisonnable de croire qu'une personne visée est sous l'influence d'alcool ou de drogues ;
- Collaborer lorsqu'elles sont sollicitées 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 leur problème d'alcoolisme ou de toxicomanie en collaborant pleinement aux traitements qui leur sont proposés ou auxquels ils ont consenti ;
- Participer à leur 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.

6.4. Direction des ressources humaines

- S'assurer de diffuser à l'ensemble des personnes visées l'existence de la présente politique.

6.4.1 Service de la présence et retour au travail durable

- Informer, conseiller et soutenir les gestionnaires quant à l'application de la présente politique et aux différentes étapes d'intervention auprès des personnes salariées ;
- Diriger les personnes salariées présentant une telle dépendance vers le Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) ou vers toute autre ressource recommandée qui offre des services de désintoxication ou de thérapie et maintenir à jour son réseau de ressources en matière de gestion et de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie.

6.4.2 Service des relations de travail

- Informer, conseiller et soutenir les gestionnaires quant à l'application de la présente politique et aux différentes étapes d'intervention auprès des personnes salariées ;
- En collaboration avec le service de la présence et retour au travail durable, conseiller et soutenir les gestionnaires dans les différentes étapes d'intervention auprès des personnes visées.

6.5. Représentant syndical et représentant d'associations de cadres

Les associations de cadres et de salariés, et leurs représentants s'engagent à :

- Collaborer à la diffusion de la présente politique ;
- Respecter les engagements de confidentialité découlant de l'application de la présente politique ;
- Participer aux différentes instances mises en place dans l'établissement découlant de l'application de la présente politique, lorsque requis ;
- Participer à l'élaboration des procédures découlant de la présente politique.

7. ÉLABORATION, RÉDACTION ET MISE À JOUR DE LA POLITIQUE

7.1. Direction des ressources humaines

Elle est responsable de l'élaboration, de la rédaction et de la mise à jour de la politique.

7.2. Calendrier de révision de la politique

La présente politique devra être révisée tous les 4 ans ou plus rapidement en fonction des besoins.

8. RESPONSABLE DE LA MISE EN APPLICATION

8.1. Direction des ressources humaines

Elle est responsable de la mise en application de la présente politique.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le comité de direction et annule, par le fait même, toute autre politique en cette matière adoptée antérieurement dans l'une ou l'autre des installations administrées par le CIUSSS-EMTL.

10. RÉFÉRENCES

- *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ ch. C-12) ;
- *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (RLRQ ch. S-4.2) ;
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ ch. S-2.1) ;
- *Code civil du Québec* (RLRQ, CCQ 1991) ;
- *Code criminel* (LRC 1985, ch. C-46) ;
- *Loi sur la légalisation du cannabis*, projet de Loi C-45 ;
- *Politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail* (POL-036) ;
- *Politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* (POL-009) ;
- *Code d'éthique du CIUSSS-EMTL* ;
- *Plan d'action en santé mentale du ministère de la Santé et des Services sociaux* ;
- *Cadre de référence sur le soutien et la réintégration au travail* ;
- Conventions collectives nationales ;
- Divers codes de déontologie des professionnels de la santé.