



POLITIQUE EN MATIÈRE D'USAGE D'ALCOOL, DE DROGUES ET CERTAINS MÉDICAMENTS

NOTRE MISSION

UNIR

en une seule entité
les ressources intermédiaires jeunesse du Québec.

PROMOUVOIR

l'amélioration continue de la qualité
des services dispensés aux jeunes.

DÉFENDRE

et protéger les intérêts
de tous les membres de la Fédération.

REPRÉSENTER

nos membres auprès des différentes
instances gouvernementales.



Présenté au conseil d'administration du 13 mai 2022.

Adopté par les administrateurs lors du conseil d'administration du 13 mai 2022.

Table des matières

1. INTRODUCTION	2
2. DÉFINITIONS	3
3. OBJECTIFS	4
4. RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS	4
5. DÉPISTAGE	6
6. PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	8
7. PAIEMENT DES TRAITEMENTS	9
8. PORTÉE ET CONSÉQUENCES	9
9. RESPECT DES LOIS	9
10. ENTRÉE EN VIGUEUR	9
ANNEXE 1	10



1. INTRODUCTION

L'usage de l'alcool, de drogues et de certains médicaments affecte la santé, l'intégrité physique et la sécurité du personnel. Ainsi, afin d'assurer un environnement de travail sécuritaire et de préserver l'intégrité des bâtiments, de ses équipements, de ses opérations et la qualité des services, la Fédération s'engage à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables de l'alcool, des drogues et de certains médicaments et précise les règles ainsi que les conséquences qu'entraînent toute violation liée à la consommation, la possession ou à la vente d'alcool ou de drogues, ou de matériel servant à la préparation ou à la consommation de drogues, et à l'usage inadéquat des médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail.

La présente politique établit les principes relatifs à l'interdiction de consommer, d'être sous l'influence, de posséder, et/ou de faire le commerce de substances prohibées sur les lieux de travail, notamment la drogue, l'alcool, le matériel servant à la consommation de substances interdites ainsi que toute substance pouvant affecter la vigilance y incluant certains médicaments.

La présente politique s'applique à tous les employés de la Fédération ainsi qu'à tout mandataire, sous-traitant ou à toute personne agissant pour le compte de la Fédération, et dont les fonctions exercées par ceux-ci sont en lien avec l'objectif de la présente politique, incluant les membres de ses conseils et comités.

Tous les employés doivent être en mesure de fournir en tout temps une prestation de travail normale. Lorsqu'ils sont au travail, les employés ne doivent pas être sous l'effet de l'alcool ou des drogues ni de leurs effets résiduels.

Tout employé qui doit utiliser un véhicule personnel ou appartenant à la Fédération, identifié ou non, ou qui doit utiliser de la machinerie ou des outils ou qui doit faire le montage ou démontage de salles, de chapiteaux ou autres dans le cadre de ses fonctions est considéré d'office comme occupant des fonctions exigeantes sur le plan de la sécurité, peu importe où elles s'exercent, et est soumis aux critères de **tolérance zéro** en matière de drogues, d'alcool et de certains médicaments prescrits.

De plus, tous les employés dont l'exercice des fonctions peut avoir une incidence sur la santé ou la sécurité et travaillant auprès de la clientèle, du public ou d'autres employés sont également soumis aux critères de **tolérance zéro** en matière de drogues, d'alcool et de certains médicaments prescrits.

La Fédération se réserve le droit d'enquêter relativement à toute situation pour laquelle il existe des motifs raisonnables de croire que des substances (drogues, alcool) sont présentes sur les lieux de travail, et ce, en contravention avec la présente politique. La Fédération se réserve également le droit d'enquêter relativement à toute situation pour laquelle il existe des motifs raisonnables de croire qu'un employé en particulier contrevient à la présente politique.



Le défaut de se conformer aux règles de la présente politique est passible de sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement. La Fédération ainsi que le personnel à la coordination feront l'analyse de la situation et prendront les mesures appropriées selon les circonstances de chaque individu.

2. DÉFINITIONS

Apte au travail : capacité physique et intellectuelle à accomplir l'ensemble des tâches du poste en toute sécurité et sans restriction due à la consommation d'alcool ou de drogues;

Congédiement : congédiement immédiat ou destitution de la fonction d'un membre de comité ou d'un conseil selon le cas;

Drogues : toute substance légale ou illégale, dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement, diminuant ainsi la capacité de l'individu à effectuer son travail en toute sécurité et de façon productive. Les articles servant à préparer ou consommer les drogues sont aussi inclus dans ce terme;

Employés : cette notion désigne tant le personnel de la permanence de la Fédération que ses dirigeants et membres des conseils et comités dans leurs activités liées à la Fédération, à temps plein ou à temps partiel, incluant les stagiaires, les étudiants et les bénévoles, le cas échéant;

Facultés affaiblies : diminution de la capacité de l'individu en raison de l'altération du comportement, du jugement, de la perception, de la concentration, de la vigilance, des réflexes, de la coordination ou de l'aptitude au travail, due aux effets de drogues, d'alcool ou de médicaments, qui entraîne une incapacité d'effectuer son travail en toute sécurité et de façon productive;

Lieux de travail : tous les lieux que les employés de la Fédération sont appelés à fréquenter dans le cadre de leur prestation de travail, que ces lieux soient la propriété de la Fédération ou non;

Médicaments : tout médicament obtenu soit en vente libre ou par le biais d'ordonnance émise par un praticien médical autorisé. Aux fins de la présente politique, les médicaments concernés sont ceux qui inhibent la capacité de quelqu'un à effectuer son travail en toute sécurité et de façon productive;

Tolérance zéro : aucune latitude face à une personne qui se présente au travail avec des facultés affaiblies. Toute personne qui se présente au travail doit avoir la vigilance requise et ne doit être sous l'influence d'aucune substance pouvant affecter sa capacité à exercer le travail en toute sécurité.



3. OBJECTIFS

La présente politique a pour but d'assurer la santé et la sécurité des individus au travail, autant pour les employés, les sous-traitants, les mandataires, les clients, les fournisseurs que pour les visiteurs. L'usage de l'alcool, de drogues et de certains médicaments est également prohibé non seulement dans le but d'assurer la productivité des opérations, mais également afin de maintenir l'image de marque de la Fédération.

4. RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS

Employé

- a. L'employé a l'obligation de prendre connaissance de la présente politique et des directives administratives en découlant, de les comprendre et de les respecter;
- b. L'employé qui est réputé être au travail doit être apte à exercer ses fonctions, c'est-à-dire que ses facultés ne doivent pas être affaiblies par la drogue, l'alcool et les médicaments. Si, dans des circonstances inattendues, il est demandé à un employé d'effectuer des services non prévus, l'obligation de se présenter au travail en étant apte au travail continue de s'appliquer. Si le salarié appelé n'est pas apte au travail, il doit le déclarer;
- c. L'employé doit coopérer aux interventions et participer à toute demande de test, comme et quand cela est requis par la politique, et maintenir la confidentialité liée aux enquêtes menées en vertu de celle-ci;
- d. L'employé doit respecter le principe de **tolérance zéro** relativement à la consommation de toute drogue, alcool et médicament lorsqu'il exécute des tâches, ceci pouvant avoir une incidence sur sa santé ou sa sécurité, ainsi que sur celle des employés de la Fédération ou de ses membres. Compte tenu de la nature des activités de la Fédération, et du fait que certaines fonctions sont exigeantes au niveau de la santé et la sécurité au travail, et que certaines personnes doivent circuler en véhicule automobile avec ou sans usagers durant leurs heures de travail, il est interdit de se présenter et d'être au travail sous l'influence de drogues, d'alcool ou de médicaments;



- e. Il est interdit aux employés, sur la propriété et dans les véhicules, d'utiliser, de vendre, d'avoir en leur possession, d'offrir ou de consommer quelque drogue que ce soit, ou quelque boisson alcoolisée que ce soit, ou de détenir du matériel servant à la confection ou la consommation de drogues ou d'alcool. Lorsqu'un employé se voit prescrire par son médecin traitant des médicaments dont les effets peuvent affaiblir ses facultés et affecter sa capacité d'accomplir les tâches qui lui sont généralement confiées, il doit en aviser son superviseur avant même de reprendre son travail;
- f. La consommation d'alcool lors d'activités sociales ou en d'autres circonstances liées aux activités organisationnelles peut être permise si elle a été approuvée. On doit obtenir l'approbation pour s'assurer que la consommation d'alcool ne contrevient pas à l'intention de cette politique;
- g. Les employés qui pensent avoir une dépendance courante ou naissante à la drogue, à l'alcool ou aux médicaments doivent aviser leur supérieur et sont encouragés à obtenir des conseils et à suivre promptement un traitement approprié avant que leur rendement et leur assiduité ne soient affectés, ou pour éviter qu'il y ait violation de la présente politique;
- h. Si un employé prend des médicaments sous prescription, il est responsable de s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer ses fonctions en toute sécurité et que ses facultés ne sont pas affectées. L'employé doit fournir à son employeur tout renseignement médical pertinent concernant l'exécution de ses fonctions.

Gestionnaire

- a. Le gestionnaire a l'obligation de connaître, comprendre et appliquer la présente politique et ses directives administratives en découlant, ainsi que de fournir aux employés des programmes de formation, de sensibilisation et d'éducation afférents;
- b. Le gestionnaire est responsable de s'assurer que les employés sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire. Le gestionnaire a la responsabilité de procéder à la détection de tout fait ou élément qui serait susceptible de soulever un motif raisonnable à l'effet que quelqu'un serait sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de médicaments sur les lieux de travail;
- c. Le gestionnaire est responsable de voir au respect de cette politique et de veiller à ce qu'elle soit connue de ses employés et de quiconque effectue du travail à la demande de la Fédération ou de quiconque devant circuler dans l'environnement où s'exercent des fonctions exigeantes du point de vue de la santé et de la sécurité au travail;



- d. Le gestionnaire est responsable de prendre les mesures appropriées pour enquêter sur les violations potentielles de la présente politique;
- e. Le gestionnaire qui a un motif raisonnable de croire qu'un employé n'a pas la capacité d'effectuer son travail parce qu'il le croit sous l'influence de drogues, d'alcool ou de médicaments, doit le retirer temporairement et immédiatement du travail, et ce, jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre son travail. De plus, tout gestionnaire témoin d'une situation ou qui a un doute raisonnable sur la capacité d'un employé à effectuer son travail doit intervenir immédiatement auprès de ce dernier ou du gestionnaire de celui-ci;
- f. Le gestionnaire doit s'assurer de fournir un rapport détaillé écrit à la direction.

5. DÉPISTAGE

S'il y a des raisons de croire que l'intégrité d'un employé ou d'un usager est mise en péril en raison de l'alcool, de drogues ou de médicaments, ou que cette politique est violée de quelque façon que ce soit, la Fédération a le droit de s'informer sur la nature du problème et de prendre les mesures appropriées, ce qui peut comprendre des mesures disciplinaires incluant un test de dépistage.

Tout dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues en vertu de la présente politique est réalisé dans le respect des normes médicales et réglementaires. Il a comme objectif d'être le moins intrusif possible pour la personne qui doit s'y soumettre.

Trois (3) catégories de tests ont été retenues par la Fédération à savoir, les tests pour motifs raisonnables, les tests post-accident ou post-incident avec un motif raisonnable et les tests de suivi en thérapie.

Les tests pour motifs raisonnables

Des analyses peuvent être exigées quand la Fédération a des motifs raisonnables de croire que les actions, l'aspect ou le comportement d'une personne sur le lieu de travail ou sur les lieux de travail sur lesquels l'entreprise a le contrôle, ou lors d'activités d'affaires pour l'entreprise, indiquent une anomalie relative à l'utilisation de drogues, d'alcool ou de médicaments, ou lorsque l'employé présente une attitude ou manifeste un comportement inhabituel ou anormal.

L'odeur d'alcool ou de drogues, les troubles d'élocution et la difficulté à marcher sont notamment des signes pouvant justifier l'employeur de croire qu'un employé est sous l'effet de l'alcool ou de drogues et que celui-ci n'est pas en mesure d'effectuer normalement son travail. Ce qui signifie qu'il constitue une menace pour sa sécurité, celle de ses collègues de travail, ou que cela représente un danger pour les biens de l'entreprise ou ceux des tiers.



La décision d'exiger des tests de dépistage pour motifs raisonnables revient au directeur. L'employé qui fait l'objet d'analyses ne doit pas retourner au travail tant que les résultats n'ont pas été obtenus et qu'il n'a pas reçu la permission de revenir à son poste.

Les tests post-accident et post-incident

Tout membre du personnel travaillant ou circulant dans un véhicule pour le compte de la Fédération devra se soumettre à un test de dépistage d'alcool, de drogues ou de médicaments lorsqu'il est impliqué dans un accident ou incident dans cet environnement, ayant entraîné ou ayant pu entraîner des blessures graves, des dommages matériels importants, et ce, le plus tôt possible après la survenance de l'événement, lorsque la Fédération a des motifs raisonnables de croire que la consommation d'alcool ou de drogues a pu contribuer à ou causer cet événement.

À cette fin, l'exigibilité du test de dépistage s'effectuera selon les procédures et exigences suivantes :

- i. Indications claires transmises par le gestionnaire à l'employé, des procédures et instructions pour qu'il se rende à un centre de dépistage;
- ii. Le test de dépistage (alcooltest) devra être administré dans les deux (2) heures suivant l'événement. Durant cette période, l'employé ne doit pas consommer d'alcool, de drogues ou de médicaments non prescrits, et ce, jusqu'au moment où le test de dépistage sera effectué;
- iii. Pour ce qui est des drogues ou médicaments, les tests de dépistage devront se faire dans les trente-deux (32) heures suivant l'événement. Durant cette période, l'employé ne doit pas consommer d'alcool, de drogues ou de médicaments non prescrits, et ce, jusqu'au moment où les tests de dépistage seront effectués;
- iv. Le représentant du centre de dépistage avisera la direction de la Fédération du résultat du test préliminaire;
- v. Advenant un test confirmé, positif, il y aura congédiement immédiat sans préavis. À défaut d'explication raisonnable de l'employé pour ne pas avoir été en mesure d'effectuer un test de dépistage selon les exigences demandées, l'employé sera considéré comme ayant tenté de déjouer le test de dépistage et il y aura congédiement immédiat sans préavis.

Les tests de suivi

Dans le cadre d'une entente particulière où un employé a été dirigé de façon obligatoire à un service d'évaluation et qu'il y a eu confirmation d'une problématique associée à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments, il peut être convenu dans l'entente à intervenir entre les parties concernées, que l'employé devra se soumettre à des tests de dépistage pour s'assurer de son non-retour à la dépendance tant durant la période de traitement



qu'à la suite de son retour au travail durant une période à être déterminée par le fournisseur de traitement autorisé.

Lorsque la Fédération a des motifs raisonnables de croire qu'il y a présence d'alcool, de drogues ou de médicaments sur les lieux de travail, il se réserve le droit d'effectuer des fouilles sur les lieux qui lui appartiennent ou qui sont sous son contrôle, y compris notamment, les véhicules et le matériel. Cette disposition ne trouve pas application concernant la présence d'alcool, lorsqu'une mesure est prévue dans le cadre d'une activité préautorisée.

6. PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- a. La Fédération reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée. L'employé qui souhaite résoudre son problème de dépendance peut aller chercher du soutien immédiat et confidentiel avec la collaboration de la Fédération;
- b. Les services confidentiels d'évaluation, de consultation, de recommandation et de suivi seront offerts à tous les employés, en fonction des modalités déterminées par la Fédération et selon les circonstances propres à chaque dossier. Les employés qui ont besoin d'aide pour régler une dépendance à la drogue, à l'alcool ou aux médicaments sont encouragés à obtenir cette aide confidentielle. La Fédération s'attend à ce que les employés collaborent pleinement à tout traitement de réadaptation et qu'ils maintiennent par la suite leur sobriété;
- c. Tout arrêt de travail nécessaire pour être référé en traitement et en réadaptation doit être autorisé par un certificat médical d'un médecin ou par un spécialiste en toxicomanie;
- d. Aucun employé ayant une dépendance à la drogue, à l'alcool ou aux médicaments ne fera l'objet de mesure disciplinaire pour avoir volontairement demandé de l'aide pour surmonter son problème, pourvu que l'aide soit demandée avant qu'il ne soit avisé de se présenter pour une analyse en vertu de cette politique ou avant d'avoir contrevenu à cette politique. Accéder à de l'aide n'élimine pas l'exigence de participer à un programme de suivi et de maintenir des niveaux satisfaisants de rendement;
- e. Le gestionnaire est responsable d'assister l'employé aux prises avec un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments en le référant à une source d'aide appropriée.



7. PAIEMENT DES TRAITEMENTS

La Fédération assume entièrement les frais d'évaluation. Tous les coûts engendrés subséquemment à l'acceptation de la stratégie d'intervention et aux références proposées, non couverts par un régime d'assurance, seront assumés selon la politique en vigueur et discussion avec l'employé.

Lorsqu'un employé en difficulté financière ne peut assumer les coûts, la Fédération pourra, après entente avec celui-ci, avancer les coûts de l'employé qui seront remboursés par des retenues préautorisées sur la paie.

La Fédération s'engage à n'assumer les frais que pour un seul traitement. Les frais relatifs à une stratégie d'intervention subséquente, le cas échéant, seront assumés entièrement par l'employé.

8. PORTÉE ET CONSÉQUENCES

L'employé qui n'est pas apte à exercer ses fonctions en raison de son état ne sera pas autorisé à commencer ou à compléter son quart de travail et sera immédiatement retourné chez lui de façon sécuritaire. La Fédération se réservant le droit de confisquer les clés, si nécessaire. Dans de telles circonstances, l'employé ne sera pas rémunéré pendant la durée de son absence;

Le défaut de se conformer aux règles de la présente politique, le refus de se soumettre à un test de dépistage justifié et le fait d'avoir un résultat positif à un test de dépistage sont passibles de sanctions sévères pouvant aller jusqu'au congédiement. Si la personne visée n'est pas un employé de la Fédération, elle s'expose à un bris immédiat de lien contractuel qui existe entre elle et la Fédération.

9. RESPECT DES LOIS

Suivant la participation d'un employé à une activité sociale organisée par la Fédération, l'employé est responsable de ne pas conduire avec les facultés affaiblies. Aucun écart de conduite dû à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments ne sera toléré;

En tout temps, la présente politique sera appliquée avec discernement, impartialité et dans la plus grande confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent.

10. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 13 mai 2022 conformément à la résolution R-22-05-05 du conseil d'administration de la Fédération et remplace toute politique antérieure.



ANNEXE 1

ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Politique en matière d'usage d'alcool, de drogues et certains médicaments

J'ai reçu un exemplaire de la politique portant sur l'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments. J'en ai lu le contenu et le comprends. La Fédération a répondu de façon satisfaisante à toutes mes interrogations et je comprends que je suis tenu(e) de respecter la présente politique.

Je comprends également que la présente politique peut évoluer et être modifiée. Il est donc entendu que les changements apportés peuvent entraîner le remplacement, la modification ou l'élimination de l'une ou l'autre des composantes de cette politique. Ces changements me seront communiqués par la direction de la Fédération au moyen d'un avis officiel.

Prénom et nom de l'employé

Signature de l'employé

Date