

<b>Objet :</b>	<b>POLITIQUE SUR L'ALCOOL ET LES DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL</b>	<b>No : 119-2018-DRHCAJ</b>
<b>Type de document :</b>	<input type="checkbox"/> Règlement <input checked="" type="checkbox"/> Politique <input type="checkbox"/> Procédure	
<b>Direction responsable de l'application :</b>	Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques	
<b>Destinataires :</b>	Tous les membres du CISSS de Laval : gestionnaires, employés, médecins, pharmaciens, dentistes, résidents, chercheurs, contractuels, stagiaires, bénévoles qui œuvrent au sein du CISSS de Laval.	
<b>Applicable à :</b>	Tous les membres du CISSS de Laval	
<b>Accessibilité du document :</b>	<input checked="" type="checkbox"/> intranet <input type="checkbox"/> Web	
<b>Annulation des documents précédents</b>	Si ce document annule des documents, indiquer le ou les numéros : n/a	

## 1. ÉNONCÉ GÉNÉRAL

La Loi sur les services de santé et les services sociaux 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 Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval (CISSS de Laval) d'une approche globale, dans le respect des lois, des règlements, des règles d'éthique et de la mission de l'établissement, visant à promouvoir et maintenir un milieu de travail exempt d'alcool ou de drogues, pouvant affecter la prestation de travail ou de service des personnes œuvrant au sein de l'établissement et avoir des effets néfastes sur les clients, les collègues, le public ainsi que sur la réputation de l'établissement.

Malgré la légalisation de l'usage du cannabis à des fins récréatives, la présente politique a pour but de préciser qu'il est strictement interdit de consommer de l'alcool ou des drogues sur les lieux du travail ou d'être sous l'influence de ceux-ci au travail.

## 2. PRINCIPES DIRECTEURS

Le CISSS de Laval requiert que les personnes visées par la présente politique 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.

Date d'approbation par le Comité de direction du CISSS de Laval : 6 novembre 2018	Date d'approbation par le CA : 15 novembre 2018
Date de révision :	Date de révision :
	Sans objet : <input type="checkbox"/>

<p>Les personnes visées par la présente politique ont l'obligation de ne pas être sous l'influence d'alcool ou de drogues, ou de leurs effets résiduels, au travail.</p> <p>Le CISSS de Laval reconnaît que l'abus et la dépendance à l'alcool ou aux drogues sont des problématiques qui nécessitent des soins appropriés et il offre de l'aide aux membres de l'organisation, et à toutes autres personnes aux prises avec ces problématiques, dans la mesure où celles-ci sont motivées à agir sur leur consommation.</p>	
<p><b>3. CHAMP D'APPLICATION</b></p> <p>La présente politique s'applique à toutes les personnes qui exercent des fonctions au sein du CISSS de Laval, rémunérées ou non par l'établissement (personnes salariées, gestionnaires, médecins, dentistes, pharmaciens, résidents, chercheurs, bénévoles, professeurs, étudiants, stagiaires et contractuels) et qui contribuent à la réalisation de la mission de l'établissement.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>OBJECTIFS</b></li> <li>● Protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des membres de son organisation;</li> <li>● Interdire la consommation, la possession, la distribution et la vente d'alcool et de drogues sur les lieux du travail; <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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;</li> <li>○ Un gestionnaire en autorité doit être présent lors et tout au long de l'activité.</li> </ul> </li> <li>● Interdire aux personnes visées par cette politique d'exercer leurs fonctions sous l'effet de l'alcool ou de la drogue;</li> <li>● S'assurer que toute personne œuvrant au sein du CISSS de Laval se présente au travail et exerce ses fonctions avec la vigilance requise et sans être sous l'influence de l'alcool ou de la drogue pouvant diminuer sa capacité à exercer ses fonctions;</li> <li>● Établir les balises en matière de gestion des ressources humaines dans un contexte de consommation d'alcool ou de drogues;</li> <li>● Assurer un milieu de travail, de prestation de soins et de services, sain et sécuritaire;</li> <li>● Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de présente politique.</li> </ul>	
<p><b>4. CADRE LÉGISLATIF OU CADRE DE RÉFÉRENCE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12;</li> <li>● La Loi sur les services de santé et les services sociaux, RLRQ c S-4.2;</li> <li>● La Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1;</li> <li>● Le Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991;</li> <li>● Le Code criminel, LRC 1985, c C-46;</li> </ul>	

Date d'approbation par le Comité de direction du CISSS de Laval : 6 novembre 2018 Date de révision :	Date d'approbation par le CA : 15 novembre 2018 Date de révision : Sans objet : <input type="checkbox"/>
---	--

## 5. DÉFINITIONS

### **Tolérance zéro :**

Aucune latitude face à une personne œuvrant au sein du CISSS de Laval qui se présente au travail et/ou qui exerce ses fonctions sous l'influence de drogues ou d'alcool et/ou qui consomme, possède, distribue ou vend des drogues ou de l'alcool sur les lieux du travail ou à l'occasion du travail.

### **Drogue :**

Toute substance (naturelle ou synthétique), incluant les médicaments (prescrits ou non), dont la consommation peut altérer les modes de pensée, de perception ou de comportement diminuant ou compromettant ainsi la capacité d'une personne à fournir une prestation de travail à laquelle son employeur est en droit de s'attendre.

### **Alcool :**

Tout produit contenant un pourcentage d'alcool.

### **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.

### **Test de dépistage :**

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

### **Agir sur la consommation :**

Adopter des stratégies individuelles visant la cessation, la réduction de la consommation, la réduction des méfaits ou la gestion ponctuelle des symptômes de sevrage.

### **Entente de réintégration au travail :**

Entente entre la personne salariée, l'employeur et le syndicat lors d'un retour au travail à la suite d'une absence en lien avec une problématique de dépendance.

### **Lieu de travail :**

Endroit où se déroule son activité professionnelle, que ce soit à l'intérieur ou extérieur de l'établissement (ex. : stationnement, domicile des clients, télétravail, etc.).

### **Heures de travail :**

Heures de présence au travail, incluant les pauses et les repas.

## 6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### **Conseil d'administration**

- Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour.

### **Président-directeur général**

- Recommander l'adoption de la politique au conseil d'administration.

### **Directeurs**

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

Date d'approbation par le Comité de direction  
du CISSS de Laval : 6 novembre 2018  
Date de révision :

Date d'approbation par le CA : 15 novembre 2018  
Date de révision :  
Sans objet :

**Gestionnaires et chefs médicaux**

- Prendre connaissance de la présente politique et de bien comprendre les responsabilités qui lui incombent;
- Diffuser et appliquer la présente politique à l'intérieur de ses secteurs et effectuer un rappel périodique de la présente politique auprès des membres de son équipe;
- Retirer immédiatement du travail une personne visée par la présente politique, en collaboration avec un représentant de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, s'il a des doutes qu'elle s'est présentée au travail ou qu'elle exerce ses fonctions sous l'influence de drogues ou d'alcool et demander un test de dépistage, le cas échéant, en conformité avec la section 8 de la présente politique;
- Soutenir et référer tout membre de son équipe aux ressources appropriées pour l'aider à régler un problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues afin que celui-ci prenne les moyens pour se conformer aux attentes déterminées par le CISSS de Laval;
- Identifier et rencontrer tout membre de son équipe dont le rendement ou le comportement ne satisfait pas aux attentes ou aux normes afférentes à leur poste ou à leurs fonctions et qui peut être relié à la consommation d'alcool ou de drogues. En l'absence d'amélioration, le cadre, de concert avec la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, décide des interventions ou des mesures à prendre face à cette personne;
- Orienter, s'il y a lieu, à la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, les personnes salariées de son secteur qui ont une problématique d'abus ou de dépendance à l'alcool ou aux drogues;
- Assurer un suivi auprès des personnes salariées de son service qui effectuent un retour au travail à la suite d'une entente de réintégration au travail;
- Appliquer la mesure appropriée, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, communication et affaires juridiques, en cas de non-respect de la présente politique.

**Personnes visées**

- S'abstenir de l'usage de toute forme de drogue et d'alcool en milieu de travail;
- Prendre connaissance de la présente politique et respecter les directives qui en découlent;
- Prendre les mesures et les moyens nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychologique ainsi que celles de ses collègues de travail et des usagers, et s'engager à être aptes à exécuter sa prestation de travail ou à exercer ses fonctions;
- Aviser promptement et sans délai son supérieur immédiat (ou son représentant ou la personne responsable du service ou du département) si elle a un doute raisonnable qu'une personne visée par la présente politique est sous l'influence d'alcool ou de drogues;
- Collaborer à l'identification de mesures correctives à la suite d'un problème de consommation d'alcool ou de drogues;
- Offrir sa collaboration lorsqu'elle est interpellée par son gestionnaire eu égard à l'application de la présente politique y compris, lorsqu'elle est requise de se soumettre à un test de dépistage;
- Prendre les moyens nécessaires pour traiter adéquatement leurs problèmes d'abus ou de dépendance à l'alcool ou aux drogues en collaborant pleinement aux traitements qui lui sont proposés ou auxquels elle a consenti;
- Participer à sa réadaptation au travail en respectant le protocole d'entente de réintégration au travail, à la suite d'une absence en lien avec une problématique d'abus ou de dépendance à l'alcool ou aux drogues, lorsqu'applicable.

Date d'approbation par le Comité de direction  
du CISSS de Laval : 6 novembre 2018  
Date de révision :

Date d'approbation par le CA : 15 novembre 2018  
Date de révision :  
Sans objet :

**Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques**

- Conseiller et soutenir les gestionnaires et chefs médicaux 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 (PAE) ou vers toute autre ressource recommandée en matière de gestion et de prévention de l'abus ou de la dépendance à l'alcool ou aux drogues;
- Développer des outils facilitant l'application et l'appropriation de la présente politique;
- Déterminer la nécessité d'établir une entente de réintégration au travail lors de la planification du retour au travail d'une personne salariée qui a une problématique de dépendance;
- Prendre les arrangements nécessaires pour effectuer des tests de dépistage lors de situations particulières, comme spécifié à la section 8 de la présente politique;
- Réaliser des activités de prévention de l'abus ou de la dépendance à l'alcool ou aux drogues, en collaboration avec la Direction de la santé publique de l'établissement;
- Accompagner le gestionnaire dans l'identification de la mesure appropriée;
- Procéder à la révision et la mise à jour de la présente politique, le cas échéant.

**Syndicat**

- Collaborer activement, par son implication à aider les salariés qui ont des problèmes d'abus ou de dépendance à l'alcool ou aux drogues;
- Collaborer, avec les parties concernées, aux ententes de réintégration au travail d'une personne salariée qui a une problématique de dépendance;
- Contribuer aux activités de prévention de l'abus ou de la dépendance à l'alcool ou aux drogues organisées par le CISSS de Laval;
- Promouvoir et inviter toute personne salariée qui a des problèmes d'abus ou de dépendance à l'alcool ou aux drogues à obtenir de l'aide et le soutien requis.

**7. INSTANCES CONSULTÉES**

- Direction Santé publique Laval
- Table des DRHCAJ
- Gestionnaires DRHCAJ
- Syndicats
- AGESSS
- Comité de direction
- Comité des usagers du CISSS de Laval
- CMDP
- CECII
- CECM

**8. MODALITÉS D'APPLICATION****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;

Date d'approbation par le Comité de direction  
du CISSS de Laval : 6 novembre 2018  
Date de révision :

Date d'approbation par le CA : 15 novembre 2018  
Date de révision :  
Sans objet :

- Toute personne doit s'assurer de ne pas travailler ou exercer ses fonctions sous l'influence d'alcool ou de drogues;
- Une personne visée par la présente politique pour laquelle l'établissement a des motifs raisonnables de croire qu'elle est sous l'effet de l'alcool ou de drogues sera retirée immédiatement du travail. Les caractéristiques entourant le retrait devront être déterminées avec un représentant de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques;
- La consommation et la possession de drogues licites peuvent être permises si elle est en relation avec la condition médicale de la personne et qu'elle n'a pas pour effet de nuire au rendement ou à la sécurité au travail. Dans cette situation, la personne salariée devra présenter au service de santé du CISSS de Laval un certificat médical attestant sa condition ainsi que la prescription du médecin. Dans certains cas, un rapport médical pourra être exigé pour vérifier la compatibilité entre la consommation de cannabis à des fins thérapeutiques et les tâches à effectuer de manière sécuritaire et avec le niveau de qualité attendu.

#### **Tests de dépistage :**

- Un test de dépistage d'alcool ou de drogues peut être effectué dans les cas suivants :
  - Lorsque le CISSS de Laval a des motifs raisonnables de croire qu'une personne salariée se présente au travail ou exerce ses fonctions sous l'influence de drogues ou d'alcool;
  - Après un accident ou un incident, alors que le CISSS de Laval 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;
  - Dans le cadre d'une entente de réintégration au travail à la suite d'une absence pour invalidité en lien avec l'abus ou la dépendance à l'alcool ou aux drogues. Ces tests de dépistage sont faits de façon aléatoire;
- 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 pouvant aller jusqu'au congédiement 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 c A-2.1)*.
- Comme prévu dans la section « rôles et responsabilités » de la présente politique, dans le cas d'un résultat de test de dépistage positif, le CISSS de Laval s'engage à soutenir et à référer la personne visée aux ressources appropriées pour l'aider à régler un problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues.

Date d'approbation par le Comité de direction  
du CISSS de Laval : 6 novembre 2018  
Date de révision :

Date d'approbation par le CA : 15 novembre 2018  
Date de révision :  
Sans objet :