

<p>Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale</p> 	POLITIQUE
	Code : PO-43
	Direction responsable : Direction des ressources humaines et des communications
	Approuvée au comité de direction le 17 septembre 2019
	Adoptée par le conseil d'administration le 5 novembre 2019 Résolution no : CA-CIUSSS-2019-11[43]-05
	Entrée en vigueur le 5 novembre 2019 Cette politique annule toutes les autres politiques des anciens établissements du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.
TITRE : POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL ET AUX DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL	

<p>CONSULTATIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Comité RH-CA <input checked="" type="checkbox"/> Comité de direction <input checked="" type="checkbox"/> Conseil des infirmières et infirmiers auxiliaires <input checked="" type="checkbox"/> Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens <input checked="" type="checkbox"/> Conseil des sages-femmes 	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Comité des bénévoles <input checked="" type="checkbox"/> Conseil multidisciplinaire <input checked="" type="checkbox"/> Association des gestionnaires (AGESSS) <input checked="" type="checkbox"/> Instances syndicales
--	--

1. FONDEMENTS

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.

Dans le cadre de cette mission publique confiée aux établissements de santé et de services sociaux, l'établissement a adopté des principes directeurs visant à améliorer la santé globale de la population de son territoire. Il offre par conséquent aux usagers et à leurs proches des services de santé et des services sociaux de proximité, intégrés et accessibles. Axés sur la qualité, la sécurité et la performance, les soins et les services sont dispensés selon les meilleures pratiques et l'innovation avec la participation des usagers, de leurs proches et des personnes qui œuvrent au sein de l'établissement.

Également, toujours dans le cadre de cette mission, l'établissement désire offrir à ses usagers, ses employés ainsi qu'au public, un environnement sain, sécuritaire et propice à la dispensation des meilleurs soins et services de santé.

Par ailleurs, à titre d'employeur, l'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité des employés. En contrepartie, tout employé a également l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité et veiller à ne pas mettre en danger celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail, le tout conformément à la législation réglementant la santé et la sécurité au travail.

La consommation d'alcool ou de drogues peut affecter le rendement d'un employé et conséquemment entraîner de graves conséquences sur autrui, en plus d'influencer négativement l'image et la réputation de l'établissement.

Ainsi, puisqu'une telle consommation est susceptible de compromettre sa mission, l'établissement juge essentiel d'adopter la présente politique. Celle-ci contient les principes applicables et, notamment, les principes directeurs de tolérance zéro quant à l'interdiction d'être sous l'influence, de consommer, de posséder, de distribuer, d'offrir ou de faire le commerce d'alcool ou de drogues en milieu de travail. Elle vise également à assurer la diffusion de ces principes, une compréhension claire de ceux-ci ainsi qu'une mise en œuvre uniforme de ces dispositions.

Par ailleurs, malgré la légalisation de l'usage du cannabis à des fins récréatives, l'établissement affirme sa position formelle d'exiger le respect des dispositions de la Loi encadrant le cannabis, L.R.Q., c. C-5.3., lesquelles interdisent à toute personne de fumer ou vapoter du cannabis dans un établissement de santé et de services sociaux ainsi que sur les terrains d'un tel établissement ainsi qu'il réitère qu'il est interdit à tout employé d'être sous l'influence du cannabis lorsqu'il offre une prestation de travail ou de services ou sur les lieux du travail.

L'établissement reconnaît enfin qu'une dépendance à l'alcool ou aux drogues peut se définir comme une maladie pouvant être traitée avec succès et favorise conséquemment une approche préventive face à cette problématique. La présente politique prévoit donc également les mesures de soutien accordées aux employés aux prises avec une dépendance.

La présente politique s'inspire notamment de la législation réglementant la santé et la sécurité au travail ainsi que des dispositions prévues dans les documents légaux et conventionnels suivants :

- *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12;
- *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, L.R.Q., c. S-4.2;
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1 et ses règlements;
- *Loi encadrant le cannabis*, L.R.Q., c. C-5.3
- *Code civil du Québec*, L.Q., 1991, c. 64;
- *Code criminel*, L.R.C., 1985, ch. C-46 et ses règlements;
- *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*, L.C. 1996, ch. 19 et ses règlements;
- *Politique concernant la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail*, adoptée par le Ministère de la Santé et des Services sociaux (2016);
- *Plan d'action en santé mentale 2015-2020*, adopté par le Ministère de la Santé et des Services sociaux (2017);
- *Cadre de référence sur le soutien et la réintégration au travail*, adopté par le Ministère de la Santé et des Services sociaux (2017);
- Conventions collectives nationales et locales;
- Politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail (PO-32);
- Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (PO-05)
- Code d'éthique (résolution CA-CIUSSS-2018-03[17A]-20)
- Codes de déontologie des professionnels de la santé.

2. PRINCIPES

- 2.1.** L'établissement respecte la vie privée des personnes visées par la présente politique, mais se préoccupe de leur santé, de leur sécurité et de leur intégrité; ainsi, il exige que celles-ci soient capables d'effectuer, en tout temps et de façon sécuritaire, leur prestation normale et régulière de travail ou de services.
- 2.2.** L'établissement adopte le principe de tolérance zéro concernant l'alcool ou les drogues lorsque la personne offre une prestation de travail ou de service ou lorsqu'elle est sur les lieux de travail.

- 2.3** L'établissement met en place des mesures de soutien et de réadaptation pour les employés aux prises avec un problème de dépendance.

3. OBJECTIFS

Les objectifs de la présente politique sont notamment les suivants :

- Prévenir les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues afin d'assurer la santé et la sécurité des usagers, des employés et du public, et la qualité des soins et des services de santé et des services sociaux;
- Énoncer les règles de conduite applicables concernant la consommation d'alcool et de drogues ainsi que les conséquences en cas de violation de celles-ci;
- Informer les personnes salariées, les usagers et le public (y incluant les médecins, dentistes, pharmaciens, résidents, chercheurs, professeurs, étudiants, stagiaires, sages-femmes, proches, intervenants, bénévoles, fournisseurs, sous-traitants ou consultants) des exigences et attentes de l'établissement concernant l'alcool ou les drogues en milieu de travail;
- Assurer une compréhension claire de la position de l'établissement en matière de consommation d'alcool ou de drogues en milieu de travail;
- Diffuser le contenu de la politique et assurer la mise en œuvre uniforme de ces dispositions.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes œuvrant au sein de l'établissement, rémunérées ou non par celui-ci (y incluant notamment les personnes salariées, gestionnaires, médecins, dentistes, pharmaciens, résidents, chercheurs, professeurs, étudiants, stagiaires, sages-femmes, proches, intervenants, bénévoles, fournisseurs, sous-traitants ou contractuels) et qui contribuent à la réalisation de sa mission.

Elle doit être respectée sur les lieux du travail, soit dans toutes les installations de l'établissement, ainsi que dans tout lieu où sont dispensés des soins de santé ou des services sociaux.

5. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins d'indications contraires, les mots suivants signifient :

- **ALCOOL** : Tout produit contenant un pourcentage d'alcool;
- **DROGUE** : Toute substance licite ou non, y incluant le cannabis et les médicaments, dont la consommation peut modifier les modes de pensées, de perception ou de comportement diminuant ainsi la capacité d'une personne à effectuer son travail;
- **LIEU DE TRAVAIL** : Toute installation dont l'établissement est propriétaire ou locataire ou utilisateur ou tout lieu où sont dispensés des soins de santé ou des services sociaux.

6. MODALITÉS

POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNES VISÉES PAR LA PRÉSENTE POLITIQUE :

6.1. Il est strictement interdit :

6.1.1. D'être sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de leurs effets résiduels lorsqu'elle exerce sa prestation de travail ou de service ou lorsqu'elle est sur les lieux du travail;

6.1.2. De posséder, de consommer, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre, d'échanger ou autrement faire usage de l'alcool ou de drogues, sous quelque forme que ce soit, lorsqu'elle exerce sa prestation de travail ou de service ou lorsqu'elle est sur les lieux du travail.

6.2. La possession et la consommation d'une drogue licite peuvent être autorisées si elle est directement en relation avec une condition médicale et si cette consommation n'a pas pour effet de nuire à la prestation de travail ou de service.

6.3. Toute personne œuvrant au sein de l'établissement qui consomme une drogue licite en lien avec sa condition médicale doit le faire de manière responsable; par conséquent, elle doit se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si sa consommation est susceptible d'influencer sa prestation de travail ou de service et aviser immédiatement son supérieur immédiat ou un représentant autorisé de l'établissement si tel est le cas.

6.4. Dans ces cas, le supérieur immédiat ou le représentant autorisé de l'établissement pourra exiger un rapport attestant que la consommation de cette drogue licite n'est pas susceptible d'influencer sa prestation de travail ou de service et l'établissement se réserve le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard.

6.5. Toute personne visée par la présente politique pour laquelle l'établissement a un motif raisonnable de croire qu'elle est sous l'influence de l'alcool ou de drogues sera immédiatement retirée du travail.

6.6. Toute personne qui constate qu'une autre personne œuvrant au sein de l'établissement présente un ou des signes d'intoxication alors qu'elle effectue sa prestation de travail ou de service ou qu'elle est sur les lieux du travail a l'obligation de le signaler sans délai à une personne en autorité au sein de l'établissement.

POUR LES PERSONNES SALARIÉES :

Prévention et réadaptation

6.7. L'établissement favorise une approche préventive face à la consommation d'alcool ou de drogues par ses personnes salariées et leur accorde son soutien; un programme d'aide aux employés (PAE) est offert gratuitement à la personne salariée.

- 6.8.** L'établissement encourage fortement la personne salariée aux prises avec une problématique reliée à la consommation d'alcool ou de drogues à la dénoncer sans délai et à consulter les ressources disponibles afin d'obtenir le soutien nécessaire à sa condition.

Dépistage

- 6.9.** Si l'établissement a un motif raisonnable de croire qu'une personne salariée a consommé ou est sous l'influence de l'alcool ou de drogues, il pourra exiger que celle-ci se soumette à un test de dépistage.
- 6.10.** L'établissement peut également demander à une personne salariée impliquée dans un incident ou un accident de se soumettre à un test de dépistage lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou de drogues a pu contribuer à la survenance de cet incident ou accident.
- 6.11.** L'établissement peut demander à une personne salariée de se soumettre à un test de dépistage avant son retour au travail, lorsque cette dernière s'est absentée en raison d'un problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues, et ce, afin de s'assurer qu'elle est apte à un retour au travail.
- 6.12.** L'établissement peut également demander à une personne salariée de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires, après son retour au travail, lorsque cette dernière s'est absentée en raison d'un problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues, et ce, afin de s'assurer qu'elle est apte au travail et demeure sobre.
- 6.13.** L'administration d'un test de dépistage sera effectuée par un professionnel de la santé indépendant conformément aux normes médicales et réglementaires applicables.
- 6.14.** Les résultats d'un test de dépistage sont confidentiels et leur communication doit respecter la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., c. A-2.1.
- 6.15.** La non-collaboration de la personne salariée à un test de dépistage, soit par un refus, un consentement tardif ou toute autre manœuvre visant à influencer les résultats d'un tel test, constitue un manquement à la présente politique.

POUR LES PERSONNES NON SALARIÉES :

- 6.16.** Les modalités d'application de la présente politique incombent aux supérieurs ou responsables de cette personne, selon les règles applicables à la relation de ces dernières.

7. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE :

- 7.1.** En cas de manquement à la présente politique, une enquête sera initiée par l'établissement et selon les conclusions de celle-ci, l'établissement pourra imposer la mesure qu'il juge appropriée.

- 7.2.** Pour la personne salariée, cette mesure pourra aller jusqu'au congédiement, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables.
- 7.3.** Pour toute autre personne visée par la présente politique, cette mesure pourra aller jusqu'à la fin de la relation, conformément aux règles applicables à celle-ci.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

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

DIRECTEURS

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

GESTIONNAIRES ET CHEFS MÉDICAUX

- 8.5.** Prendre connaissance de la présente politique et bien comprendre les responsabilités lui incombant aux termes de celle-ci.
- 8.6.** Diffuser et appliquer la présente politique à l'intérieur de ses secteurs et effectuer un rappel périodique des termes de celle-ci auprès des membres de son équipe.
- 8.7.** Prendre les mesures nécessaires afin d'éviter qu'un membre de son équipe effectue sa prestation de travail ou de service sous l'influence de l'alcool ou de drogues.
- 8.8.** Le gestionnaire ou le chef médical¹ doit agir immédiatement lorsqu'il se trouve en présence d'une personne visée par la présente politique en état d'intoxication ou s'il a un doute raisonnable de croire que cette personne est sous l'influence de l'alcool ou de drogues.
- 8.9.** 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, et ce, afin que celui-ci prenne les moyens nécessaires pour se conformer aux attentes déterminées par l'établissement.

¹ Chef médical signifie à la fois chef de département ou chef de service au niveau médical.

- 8.10.** 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.
- 8.11.** En l'absence d'amélioration, le gestionnaire ou le chef médical², de concert avec la Direction des ressources humaines et des communications, décide des interventions ou des mesures à prendre face à cette personne.
- 8.12.** Orienter, s'il y a lieu, à la Direction des ressources humaines et des communications, les personnes salariées de son secteur qui ont des problèmes de dépendance à l'alcool ou aux drogues.
- 8.13.** Assurer un suivi auprès des personnes salariées de son service qui effectuent un retour au travail à la suite d'une absence reliée à la consommation d'alcool ou de drogues.
- 8.14.** Appliquer la mesure appropriée, en collaboration avec la Direction des ressources humaines et des communications, en cas de non-respect de la présente politique.

PERSONNES VISÉES PAR LA PRÉSENTE POLITIQUE

- 8.15.** Prendre connaissance de la présente politique et s'y conformer.
- 8.16.** Respecter les lois, les règlements et les politiques en vigueur en matière d'alcool et de drogues lorsqu'elle effectue sa prestation de travail ou de service ou lorsqu'elle est sur les lieux du travail.
- 8.17.** Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité et veiller à ne pas mettre en danger celles d'autrui.
- 8.18.** Collaborer à l'application de la présente politique.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES COMMUNICATIONS

- 8.19.** 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 visées par celle-ci.
- 8.20.** Diriger les personnes salariées présentant une problématique reliée à la consommation d'alcool ou de drogues vers le Programme d'aide aux employés (PAE) ou vers toute autre ressource recommandée qui offre des services de désintoxication ou de thérapie et maintient à jour son réseau de ressources en matière de gestion et de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie.
- 8.21.** Développer des outils facilitant l'application et l'appropriation de la présente politique.
- 8.22.** Déterminer la nécessité d'établir une entente de dernière chance ou une entente de réintégration au travail lors de la planification du retour au travail d'une personne salariée

² Chef médical signifie à la fois chef de département ou chef de service au niveau médical.

qui s'est absentée en raison d'une problématique liée à la consommation d'alcool ou de drogues.

- 8.23.** Prendre les arrangements nécessaires pour effectuer des tests de dépistage lors de situations prévues à la présente politique.
- 8.24.** Réaliser des activités de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie.
- 8.25.** Accompagner le gestionnaire dans l'identification de la mesure appropriée.
- 8.26.** Procéder à la révision et la mise à jour de la présente politique, le cas échéant.

SYNDICATS

- 8.27.** Collaborer activement, par son implication, à aider les personnes salariées qui sont aux prises avec un problème de consommation d'alcool ou de drogues.
- 8.28.** Collaborer, avec les parties concernées, aux ententes de dernière chance ou de réintégration au travail d'une personne salariée.
- 8.29.** Contribuer aux activités de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie organisées par l'établissement.
- 8.30.** Inviter toute personne salariée qui a des problèmes liés à la consommation d'alcool ou de drogues à obtenir de l'aide et le soutien requis.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

Préciser la date d'entrée en vigueur de la politique, la date de la révision ou, s'il y a lieu, la date à laquelle la politique a été abrogée.

10. ANNEXES

Lister les annexes à la politique, s'il y a lieu.