Politique sur l’affaiblissement des capacités

Selon CSA Z1008:21, *Gestion de* l’affaiblissement *des capacités au travail*

# Énoncé de politique

**[Insérez nom d’entreprise ici]** s’engage à assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs et à soutenir et à accommoder les travailleurs qui admettent souffrir d’un affaiblissement des capacités au travail ou qui sont soupçonnés d’en souffrir.

## But

Le but de cette politique est d’aider **[Insérez nom d’entreprise ici]** à mettre en application ses principes sur l’affaiblissement des capacités au travail de façon juste et cohérente. **[Insérez nom d’entreprise ici]** doit travailler en respectant toutes les lois concernées afin de minimiser les risques liés à l’affaiblissement des capacités des travailleurs (p. ex., dû à la consommation de substances) au travail (dont les employés qui se présentent au travail avec un affaiblissement des capacités), y compris ceux qui ont besoin d’une attention particulière et d’accommodements parce qu’ils prennent des médicaments d’ordonnance. Les grandes lignes du processus ci-dessous sont incluses dans cette politique :

* Médicaments sur ordonnance et non prescrits
* Tests de dépistage de substances, d’alcool et de drogues
* Situations sociales
* Aide et soutien

# Domaine d’application

La présente politique doit viser tous les employés, les bénévoles, les entrepreneurs indépendants et les experts-conseils qui exercent leurs activités et agissent au nom de **[Insérez nom d’entreprise ici]**, ou qui se trouvent au milieu de travail de **[Insérez nom d’entreprise ici]**. Le terme « travailleur » est utilisé de façon générique dans cette politique pour désigner ces groupes.

# Définitions relatives à la présente politique

*Extraites de l’article 3 de CSA Z1008:21.*

**Facultés affaiblies/affaiblissement des capacités :** état physique, psychologique ou physiologique du travailleur qui a un impact négatif sur le rendement ou qui crée un danger au travail.

**Milieu de travail :** tout lieu où des activités professionnelles sous le contrôle de l’organisation sont exécutées. Note : Ce lieu comprend les véhicules, les sites distants et les endroits où est effectué le télétravail.

**Procédure :** méthode spécifiée pour effectuer une activité ou un processus.

**Substance(s)** **:** produits chimiques absorbés par le corps au moyen d’une ou plusieurs méthodes de consommation, notamment par l’ingestion, l’injection, l’inhalation, ou par voie transmucosale ou transdermique, et qui comprennent les substances licites ou illicites, récréatives ou médicales. Elles comprennent les médicaments, l’alcool ou d’autres produits chimiques.

# Les travailleurs sont tenus :

* de respecter toutes les conditions générales de la présente politique;
* d’effectuer toutes leurs tâches en toute sécurité lorsqu’ils sont au travail ou qu’ils travaillent ailleurs au nom de **[Insérez nom d’entreprise ici]**;
* de demander l’aide de leur superviseur ou du service des ressources humaines pour toute question concernant un problème actuel ou émergent et de suivre les directives et les recommandations qu’ils leur donnent;
* d’aviser le superviseur ou les ressources humaines s’ils craignent qu’un autre travailleur ne soit pas en mesure d’exercer ses fonctions ou soit sous l’influence d’une substance pendant l’exécution de ses tâches;
* de participer, au besoin, à toute enquête découlant d’une violation de cette politique;
* d’informer le superviseur et les ressources humaines de tout effet secondaire subi en raison de la prise de substances réglementées y compris les médicaments d’ordonnance (p. ex., somnolence ou autre type d’affaiblissement des capacités).

# Modalités

Aucun travailleur ne doit :

* se présenter au travail alors qu’il est inapte à travailler en raison de la consommation de substances;
* être en possession de substances, d’alcool ou de drogues illicites au travail;
* tenter de fournir à d’autres personnes des substances illicites;
* tenter de fournir de l’alcool à d’autres personnes au travail (sauf si cela fait partie d’une fonction liée au travail); ou
* consommer des substances illicites ou qui entraînent un affaiblissement des capacités alors qu’il est au travail ou qu’il effectue des tâches au nom de **[Insérez nom d’entreprise ici]**.

Un processus d’enquête auquel prennent part les ressources humaines, le superviseur, le travailleur et un représentant du travailleur choisi par ce dernier doit permettre de déterminer si un travailleur est en mesure d’exercer ses fonctions en toute sécurité si sa consommation de substances est préoccupante.

Toute infraction à cette politique doit être considérée comme une inconduite et pourrait faire l’objet de mesures disciplinaires allant jusqu’au congédiement. Les cas de possession et/ou de vente de substances illicites dans les locaux du milieu de travail ou lorsque des tâches sont effectuées au nom de **[Insérez nom d’entreprise ici]** peuvent être signalés à la police.

Une fois qu’il est déterminé que le travailleur soupçonné de souffrir d’un affaiblissement des capacités ne semble pas avoir besoin de soins médicaux d’urgence, il peut être renvoyé à la maison immédiatement en attendant de faire l’objet d’une enquête plus approfondie et/ou de se voir imposer des mesures disciplinaires.

Parmi les symptômes d’affaiblissement des capacités, il peut notamment y avoir chez le travailleur un comportement anormal, les pupilles dilatées, des troubles de l’élocution ou une forte odeur d’alcool dans son haleine.

# Confidentialité

Les renseignements suivants demeureront confidentiels et ne seront partagés qu’avec les personnes qui ont besoin d’être informées pour des motifs légitimes, à moins que le travailleur n’ait donné son consentement par écrit :

* Renseignements médicaux
* Résultats de tout test
* Renseignements relatifs aux accommodements

# Substances sur ordonnance et sans ordonnance consommées à des fins thérapeutiques

**[Insérez nom d’entreprise ici]** reconnaît que les travailleurs pourraient avoir besoin d’avoir en leur possession et/ou de prendre des médicaments sur ordonnance et sans ordonnance; en outre, **[Insérez nom d’entreprise ici]** s’engage à offrir tout accommodement raisonnable qui peut être jugé nécessaire et prescrit par le médecin de l’employé.

Le travailleur concerné est tenu de parler à son superviseur et/ou aux ressources humaines de l’incidence que sa situation pourrait avoir sur son travail avant d’entreprendre toute tâche et de s’assurer de ce qui suit :

* Il est impératif que les médicaments d’ordonnance en possession du travailleur lui aient été prescrits directement et que la posologie soit respectée. **[Insérez nom d’entreprise ici]** se réserve le droit de demander aux travailleurs de lui fournir une ordonnance médicale.
* Il ne faut pas que la prise de médicaments sur ordonnance ou sans ordonnance nuise à la capacité du travailleur à exercer ses fonctions en toute sécurité.
* Le travailleur est tenu d’informer **[Insérez nom d’entreprise ici]** de tout effet secondaire potentiellement dangereux associé à la prise d’un médicament sur ordonnance ou sans ordonnance.

Les travailleurs qui ont besoin de consommer, à des fins médicales, du cannabis sous forme de cigarettes sont tenus de respecter les politiques des ressources humaines de **[Insérez nom d’entreprise ici]** à l’égard du tabagisme au travail et il faut que la consommation de cannabis sous toute autre forme soit conforme à la présente politique.

# Consommation de substances non thérapeutiques et tests de dépistage

**[Insérez nom d’entreprise ici]** peut vérifier la présence de substances chez les travailleurs dans les situations suivantes :

* lorsqu’un travailleur, qui a déjà été pris au travail avec les facultés affaiblies en raison de la consommation d’une substance, est de retour au travail dans le cadre d’un processus approuvé de retour au travail convenu et surveillé.
* lorsqu’un travailleur est membre d’un syndicat qui a expressément et clairement négocié une entente par écrit permettant de déterminer les circonstances dans lesquelles les tests sont effectués.
* lorsqu’un travailleur occupe un poste ou exécute des tâches dont la mauvaise exécution pourrait faire subir, à lui-même ou à d’autres personnes, des dommages directs et importants et, s’il y a des motifs raisonnables de croire que le travailleur a les facultés affaiblies au travail; ou le travailleur a été directement impliqué dans un incident important au travail et aucune cause immédiate ou un autre facteur d’atténuation n’a été déterminé.

# Situations sociales

**[Insérez nom d’entreprise ici]** peut, à l’occasion, tenir des événements, sur place ou ailleurs, où des boissons alcoolisées pourraient être offertes (p. ex., fête de Noël, réceptions, dîners d’affaires, etc.). Au cours de ces événements, **[Insérez nom d’entreprise ici]**:

* tentera de surveiller la consommation d’alcool;
* encouragera les travailleurs à boire avec modération;
* offrira des boissons non alcoolisées; et
* mettra à la disposition des travailleurs et des clients qui quittent l’événement un autre moyen de transport (p. ex., bons de taxi).

Les travailleurs et leurs invités qui participent à un de ces événement sont tenus :

* de boire avec modération; et
* de s’abstenir de consommer de l’alcool s’ils sont sur appel, s’ils sont appelés à discuter de questions d’importance commerciale, à prendre des décisions d’affaires au nom de **[Insérez nom d’entreprise ici]**, à faire une présentation devant public ou s’ils sont considérés comme effectuant des tâches dans le cadre de leur travail.

# Aide et soutien

Tout travailleur qui a des inquiétudes en ce qui a trait aux troubles liés à la consommation de substance est encouragé à demander immédiatement de l’aide à son superviseur et/ou aux ressources humaines.

**[Insérez nom d’entreprise ici]** s’engage à aider tous les travailleurs, à les soutenir et à leur trouver des accommodements, notamment en les guidant vers son Programme d’aide aux employés (PAE) pour qu’ils puissent se prévaloir de services de consultation et profiter d’autres ressources.

**[Insérez nom d’entreprise ici]** peut également aider le travailleur en lui accordant un congé non payé supplémentaire pour qu’il puisse recevoir un traitement ou participer aux réunions de groupes de soutien.

# Demandes d’information

Toute question relative à l’interprétation ou à l’application de la présente politique devrait être adressée au superviseur, ou, le cas échéant, au propriétaire, au directeur/gestionnaire de **[Insérez nom d’entreprise ici]** au directeur des services administratifs ou au gestionnaire des ressources humaines.

 

**[****Prénom et nom de famille, PDG]** **[Prénom et nom de famille, CE]**

Président directeur général Chef de l’exploitation

**[AAAA/MM/JJ] [AAAA/MM/JJ]**

