



À : Tous les paramédics de Groupe CAMBI

De : Direction des ressources humaines

En vigueur le : 12 avril 2016

Révisée le : 31 août 2023

Objet : Politique concernant la consommation de drogues, d'alcool et de médicament

OBJECTIF

Le Groupe CAMBI (ci-après la «Compagnie») a le devoir de protéger la santé et la sécurité de ses employés, d'assurer la sécurité de ses opérations dans un contexte de haut potentiel de risque et de promouvoir l'excellence des services à la population qu'elle dessert. Nous comptons donc sur l'ensemble de nos employés afin de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire, sans alcool ni drogue, ceci en respect de cette politique et des lois et règlements applicables.

APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les TA/P ainsi qu'au personnel d'encadrement opérationnel et administratif, et ce, peu importe leur statut, leur horaire ou leur affectation. La présente politique est complétée par les dispositions contenues à la convention collective en vigueur, le cas échéant.

BUTS

La présente politique a donc pour but d'énoncer clairement la position de la Compagnie relativement à l'alcool, la drogue et l'usage de médicaments sur les lieux de travail et/ou lors des quarts de travail, peu importe le type d'horaire.

PRINCIPES

Il est strictement interdit pour tous les employés, quel que soit le poste qu'ils occupent, de consommer sur les lieux du travail, à tout autre endroit où ils exercent leurs fonctions ou durant leur quart de travail, que ce soient des horaires à l'heure ou en faction, de l'alcool ou de la drogue, légale ou illicite.

Il est également strictement interdit pour tous les employés, quel que soit le poste qu'il occupe, de se présenter au travail ou exercer ses fonctions sous l'influence de l'alcool ou de la drogue, légale ou illicite, ou si ses capacités, ou sa vigilance sont affaiblies par des médicaments d'ordonnance ou de vente libre (tel que défini ci-après), peu



importe le moment où les substances ont été consommées. Compte tenu de la nature des relations que tout TA/P entretient avec la clientèle et les différents intervenants, il est très important que son haleine ou ses vêtements ne dégagent pas une odeur éthylique ou de cannabis durant ses heures de travail. Compte tenu de ce qui précède, il est fortement recommandé aux employés de cesser de boire de l'alcool ou de consommer du cannabis légal pour des fins récréatives au moins huit (8) heures avant de commencer leur quart de travail.

Aussi, il est strictement interdit pour tous les employés, quel que soit le poste qu'il occupe, de posséder, faire la vente, le trafic ou la distribution d'alcool et de drogue, légale ou illicite, sur les lieux de travail, à tout autre endroit où ils exercent leurs fonctions ou durant leur quart de travail, que ce soient des horaires à l'heure ou en faction. Il est entendu que l'interdiction de posséder des médicaments qui ne sont pas prévus dans l'inventaire du véhicule d'ambulancier, mais ceux-ci doivent être utilisés uniquement dans le cadre de vos fonctions et en conformité avec les politiques des CISSS/CIUSSS et du MSSS et en respect de la loi réglementant certaines drogues et autres substances (LRCDAS) pour ce qui est des médicaments contrôlés contenus dans le coffret de sécurité du véhicule ambulancier (Ex. : fentanyl ou midazolam). Tout comme il est aussi entendu que l'interdiction de posséder de l'alcool à tout autre endroit où ils exercent leurs fonctions ne s'applique à la résidence de l'employé affecté à des horaires de faction qui est en attente des affectations à son domicile.

Un employé en uniforme ne doit ni acheter ni consommer d'alcool ou de la drogue en public. On considère qu'un employé est en uniforme lorsqu'il porte un élément de l'uniforme permettant d'identifier l'employeur ou d'identifier cet employé comme un TA/P. L'employé qui prend des médicaments prescrits par un médecin ou en vente libre doit s'assurer qu'il peut exercer ses fonctions sans danger et de manière sécuritaire. Dans le cas de prise de médicaments prescrits par un médecin qui sont susceptibles d'affecter les capacités, tant physique que cognitives de l'employé, ce dernier devra en aviser son supérieur qui évaluera la situation en assurant la confidentialité des informations dans la mesure du possible. De plus, il devra sur demande présenter la preuve qu'il peut travailler sans danger, c'est-à-dire être apte à conduire et à exercer une vigilance clinique malgré la prise de ces médicaments. Advenant le cas où l'employé ne peut exercer ses fonctions, il doit informer son superviseur et remettre un billet médical afin de justifier son absence au travail.

La présente politique est d'application de **TOLÉRANCE ZÉRO, AUCUN ÉCART** quant au respect de la politique ne sera toléré.



TEST DE DÉPISTAGE

Si l'entreprise a des motifs raisonnables de croire qu'un employé s'est présenté au travail sous l'influence de l'alcool ou de la drogue, ce dernier pourra immédiatement être requis de passer un test d'alcoolémie et/ou de dépistage de drogues, le cas échéant, et sera suspendu de manière administrative, sans rémunération, pour le reste de la journée ou plus longtemps si nécessaire. De la même manière, si l'entreprise a des motifs raisonnables de croire qu'un employé s'est présenté au travail avec les facultés affaiblies par les médicaments, il pourra être suspendu de manière administrative, sans salaire.

Comme condition de retour au travail, selon la nature du poste qu'il occupe, l'employé peut se voir préalablement imposer un test d'alcoolémie ou de dépistage de drogue.

Par définition, «facultés affaiblies» signifie l'usage d'un ou plusieurs médicaments, en quantité prescrite ou non telle que l'employé :

- a) est incapable de fonctionner de façon sécuritaire pour lui-même, ses collègues de travail et les patients pris en charge ou la population en générale;
- b) est dans un état physique ou mental qui constitue un risque pour sa sécurité, la sécurité de ses collègues de travail, les patients pris en charge ou la population en générale ou encore pour la sécurité des biens de la Compagnie; ou
- c) présente dans son organisme une concentration pour certains médicaments qui dépasse l'écart thérapeutique accepté pour déterminer que les facultés sont affaiblies.

ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYÉS SOUFFRANT D'UNE DÉPENDANCE

L'employé ayant une dépendance à l'alcool, aux drogues, légales ou illicites ou aux médicaments tels qu'il soit, a l'obligation de divulguer cette dépendance en avisant son superviseur. L'entreprise prendra alors des mesures raisonnables afin de venir en aide à cet employé.

MESURES DISCIPLINAIRES ET/OU ENQUÊTE POLICIÈRE

Toute infraction, non-respect ou accro à la présente politique sera sévèrement puni et l'employé s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. L'employeur pourra dans le cas d'une infraction ou d'un acte criminel relatif à l'alcool ou aux drogues commis sur les lieux de travail ou dans le cadre de vos fonctions référer l'enquête aux services de police.