



À : Tous les salariés du Groupe CAMBI

De : La direction des ressources humaines

Date : 12 avril 2016

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

1. PRÉAMBULE

La littérature scientifique démontre clairement que l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments peut affecter la vigilance et le rendement d'un travailleur et avoir des conséquences importantes sur lui-même, ses collègues, les clients et l'entreprise. En ce sens, CAMBI a adopté la présente politique afin de définir clairement ses attentes auprès des membres de son personnel.

2. 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.

3. BUTS

La présente politique a pour but de :

- Prévenir les risques associés à la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments;
- Assurer la sécurité de la population et de tous les intervenants;
- Réduire l'absentéisme relié à la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments;
- Créer un climat positif en responsabilisant tous les intervenants et en offrant de l'aide aux employés ayant un problème de dépendance.

4. PRINCIPES

L'employeur fait preuve de tolérance zéro concernant la consommation, la possession, la vente et la distribution de drogues, d'alcool et de médicaments durant les heures de travail.



Tous les employés doivent être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui leur sont attribuées. Lorsqu'ils sont au travail, les employés ne doivent pas être sous l'influence de l'alcool ou de drogues illicites. Cette obligation s'applique également lorsque les employés sont sur appel ou qu'ils sont affectés à un horaire de faction.

Les employés sont censés utiliser de façon responsable leurs médicaments, que ceux-ci soient obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Par conséquent, ils doivent se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si les médicaments qu'ils consomment peuvent avoir une influence sur leurs activités et se soumettre aux recommandations formulées afin d'assurer leur sécurité, celle de tous les intervenants et de la population.

5. ALCOOL

Il est interdit à un employé de consommer de l'alcool lorsqu'il est en devoir. Il est interdit à un employé de se présenter et d'exercer ses fonctions s'il est sous l'influence de l'alcool ou s'il en subit encore les effets résiduels.

Compte tenu de la nature des relations que tout TA/P entretient avec la clientèle et les différents intervenants, il est très important qu'il ne dégage pas une odeur éthylique durant ses heures de travail. Compte tenu de ce qui précède, il est fortement recommandé aux employés de cesser de boire au moins huit (8) heures avant de commencer leur quart de travail.

Un employé en uniforme ne doit ni acheter ni consommer d'alcool 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.

6. DROGUES

Étant donné qu'à l'heure actuelle les tests de dépistage de drogues ne donnent généralement aucune indication sur le degré d'altération des facultés ou sur le moment où elles ont été absorbées et compte tenu de la nature des fonctions d'un TA/P, l'employeur applique le principe de « tolérance zéro », c'est-à-dire une absence totale de toute trace de drogues dans l'organisme d'un employé.



Il est donc strictement interdit à un employé de consommer toute drogue (non prescrite) ou tout stupéfiant (ou produit illicite assimilable à une drogue ou à un stupéfiant) en tout temps.

7. TEST DE DÉPISTAGE

L'employeur qui a un doute concernant la capacité d'un employé d'effectuer son travail parce qu'il le croit sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de médicaments doit le retirer immédiatement du travail. Sous réserve de ce qui suit, l'employé est alors immédiatement retourné chez lui pour une période déterminée par l'employeur.

Lorsqu'un employeur a des motifs raisonnables et probables de croire qu'un employé est sous l'influence de l'alcool ou qu'il a consommé de la drogue, il peut lui demander de se soumettre à un test de dépistage approprié selon la procédure établie.

Sans limiter ce qui précède, le comportement inhabituel ou excentrique de l'employé, l'odeur d'alcool ou autre drogue illicite, les troubles d'élocution, signe d'hyperactivité ou la difficulté de marcher sont des symptômes pouvant justifier l'employeur de croire qu'un employé est sous l'influence de l'alcool ou de drogues.

Lorsque l'employeur a un doute raisonnable voulant que la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments ait pu contribuer à la survenance d'un accident, d'un bris d'équipement ou d'une blessure, il peut demander à l'employé impliqué de se soumettre à un test de dépistage approprié, et ce, le plus tôt possible après la survenance de l'événement.

8. ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYÉS SOUFFRANT D'UNE DÉPENDANCE

L'employeur reconnaît qu'une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments prescrits ou non est une affection médicale qui peut être traitée avec succès.

Tout employé qui croit présenter ou qui présente une telle dépendance est encouragé à demander conseil et à suivre sans tarder un traitement approprié avant que son milieu professionnel, social et familial en souffre. De plus, il est invité à utiliser les ressources offertes par le PAE.

L'employeur peut demander à un employé de se soumettre à une évaluation par un professionnel de la santé, lorsqu'il est établi que cet employé a une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments prescrits ou non.



9. MESURES DISCIPLINAIRES

L'employeur peut imposer les mesures disciplinaires ou administratives qu'il juge appropriées selon les circonstances précises à chaque cas, et ce, dès qu'il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a contrevenu à l'un des éléments de la présente politique.



Communication SST