

# Politique interne concernant l'usage et la consommation de drogues, d'alcool, de médicaments et de toutes substances psychoactives.

Approbation du comité des ressources humaines de l'INMQ	Date :	
Adoption par le conseil d'administration	Date : 2018-12-11	Résolution # INM-18-19-327



# Table des matières

1	Objectif et principes généraux.....	1
2	Champ d'application .....	1
3	Obligations de l'employé : .....	2
4	Obligations de l'employeur (INMQ).....	2
5	Interdictions .....	3
6	Procédure et prévention : .....	4
7	Situation ou tâche dangereuse = Tolérance zéro .....	4
8	Autres activités à risque = Gradation des sanctions .....	4
9	Ordonnances médicales.....	5
10	Tests de dépistage .....	6
11	Dérogation à la politique.....	6
12	Avoir recourt à une aide professionnelle .....	7
13	Entrée en vigueur .....	7
14	Droit de l'INMQ.....	7

## Définition :

Les substances à effets **psychoactifs** comme l'alcool, le cannabis, la cocaïne, le tabac et autres drogues – incluant de nombreux médicaments - agissent directement sur le cerveau en modifiant le comportement, les humeurs, les perceptions et l'activité mentale des utilisateurs.

*Afin d'alléger le texte et d'en faciliter sa compréhension, le masculin comprend le féminin dans le choix des terminologies utilisées dans la présente politique.*



## **1 Objectif et principes généraux**

En tant qu'employeur et conformément aux différentes lois en vigueur, l'Institut doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de son personnel.

L'encadrement du cannabis au Québec est défini dans la [Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière](#) (Loi 157). L'Institut a également pour principe général que la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments, incluant le cannabis, affecte les capacités cognitives, dont la motricité, la coordination, le jugement et la capacité à se concentrer. De plus, elle peut également rendre somnolent et entraîner des effets néfastes sur la santé, la sécurité, la productivité et la qualité du travail.

La présente politique a donc pour objectif de s'assurer qu'aucun employé n'effectuera son travail sous l'influence d'une substance, incluant le cannabis, entraînant des effets psychotropes ou une altération de ses facultés de travail. L'intention est d'assurer la sécurité de tout le personnel et de maintenir l'intégrité professionnelle de l'Institut.

## **2 Champ d'application**

La présente politique s'applique à tous les employés ou salariés de l'Institut, peu importe leur statut. Elle s'applique également à tout travailleur partie à un contrat dont sa qualité de salarié est confirmée au sens de l'interprétation de [l'article 10 de la Loi sur les normes du travail](#) par la CNESST.

Un employé en déplacement ou présent chez un fournisseur ou un partenaire de l'Institut est réputé être au travail. La représentation de l'INMQ dans un lieu public (congrès, colloque, conférence, etc.) est considérée également comme une présence sur les lieux de travail.

### **3 Obligations de l'employé :**

Chaque employé a l'obligation de :

- Prendre connaissance de la présente politique, la comprendre, l'appliquer et la respecter en tout temps sur tous les lieux de travail;
- Se présenter au travail en étant apte à exécuter ses tâches pendant sa présence sur les lieux de travail;
- Exécuter son travail avec prudence et diligence;
- Fournir une prestation de travail qui rencontre les exigences et les normes de l'employeur;
- Prendre les mesures nécessaires et veiller à ne pas mettre en danger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et psychologique et celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité;
- Respecter son engagement de divulgation ou de dénonciation de toute situation qui présenterait des signes de non-respect de la présente politique ou qui pourrait mettre en danger sa santé et sa sécurité de même que celle de ses collègues; De compléter le formulaire de déclaration prévu à cette fin (annexe 1);
- De respecter son devoir de loyauté envers son employeur ([Code civil, art. 2088](#));
- De respecter les lois, règlements, politiques ou directives en lien avec la consommation de cannabis, de drogue, d'alcool ou de substance psychoactive émis par l'un ou l'autre des paliers gouvernementaux (fédéral, provincial, municipal) et auxquels tout citoyen du Québec est assujéti.

### **4 Obligations de l'employeur (INMQ)**

Le président-directeur général (PDG) et les gestionnaires de l'INMQ doivent prendre connaissance, comprendre, appliquer et faire appliquer la présente politique. L'INMQ est responsable de s'assurer que les employés sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire, et qu'ils respectent les consignes, les règlements et politiques internes, les procédures de travail et les règles de sécurité en vigueur.

Le représentant de l'employeur qui est témoin ou qui a un motif raisonnable de croire qu'un employé est intoxiqué et est dans l'incapacité d'effectuer son travail doit :

1. Retirer immédiatement l'employé de son poste de travail en lui expliquant les raisons qui motivent sa décision;
2. Aviser le PDG de la situation, s'il y a lieu;
3. Procéder à une enquête et analyser la situation de façon appropriée en respectant les principes de discrétion et de confidentialité;
4. Informer l'employé qu'une mesure appropriée pourra être retenue et appliquée selon le résultat de l'analyse de la situation, à la suite de l'enquête.

Dans le respect de ses obligations, le PDG ou le gestionnaire doit :

- S'assurer que l'employé quitte les lieux du travail de façon sécuritaire (taxi);
- Contacter les autorités compétentes en cas de situation assimilable à un crime (drogue) ou un problème de santé nécessitant une intervention d'urgence (composez le 911);
- Exiger qu'un test de dépistage soit effectué en conformité avec la présente politique, s'il y a un doute raisonnable de croire que l'employé est intoxiqué et qu'il représente un risque important pour sa santé, sa sécurité ou celle d'une autre personne à proximité de son lieu de travail;
- Consigner dans un registre comprenant les dates, le nom des témoins et les faits rapportés, tous les événements reliés à la présente politique. Ce rapport devra être fait par écrit en utilisant le formulaire approprié (annexe 1) et rapporté verbalement au PDG.

## **5 Interdictions**

Il est strictement défendu et interdit :

1. De se présenter sur les lieux de travail avec des facultés affaiblies par la consommation de toute substance, alcool, drogue, médicament incluant du cannabis, même si l'employé n'est pas en fonction;
2. De consommer, sur les lieux de travail ou dans un véhicule dont il a la conduite lors de déplacements effectués dans le cadre du travail, toute substance, y compris du cannabis, qui peut altérer les fonctions cognitives, les facultés et la capacité de travail;
3. De posséder, de vendre, de solliciter, de distribuer ou de procéder à l'achat de toute forme de drogue ou substance illicite sur les lieux de travail.

## **6 Procédure et prévention :**

Peu importe le statut qu'il occupe au sein de l'organisation, l'employé, qui est témoin ou qui a un doute raisonnable envers un collègue, ou n'importe qui en présence dans le milieu de travail, doit informer immédiatement son supérieur immédiat ou la direction de l'Institut. Les mesures appropriées pour assurer la sécurité de tous et faire respecter la présente politique seront alors retenues, le cas échéant.

## **7 Situation ou tâche dangereuse = Tolérance zéro**

Une approche de type *tolérance zéro* sera appliquée à toute situation, tâche, activité ou travail comportant un niveau de dangerosité élevé en matière de santé et sécurité au travail. Le fait de conduire un véhicule pour effectuer un déplacement dans le cadre de son travail est considéré comme comportant un niveau de dangerosité élevé, et ceci, en lien direct avec la loi 157 du Québec qui prône un principe de tolérance zéro au volant.

**Tolérance zéro :** Signifie que toute forme de consommation, ou toute situation pendant laquelle une personne est présente sur les lieux de travail, ou, à plus forte raison, effectue un travail en état d'intoxication due à une quelconque substance, est **complètement interdites** que cette personne soit en fonction ou non. Le **congédiement** sera la première mesure retenue.

## **8 Autres activités à risque = Gradation des sanctions**

L'employé qui est perçu comme étant sous l'influence de toute drogue ou substance illicite, incluant du cannabis, ne pourra en aucun temps exercer son travail et sera immédiatement retiré de son poste. Il devra quitter les lieux de travail de l'INMQ.

Une approche avec sanctions graduelles sera appliquée à tous les métiers, fonctions, tâches et situations de travail représentant un risque en matière de santé et sécurité au travail. On entend par gradation de sanction : avertissement verbal, écrit, suspensions graduelles pouvant aller jusqu'au congédiement selon la situation et la gravité.

Tous les postes de travail de l'INMQ, peu importe l'endroit, représentent un certain niveau de risque. Par conséquent, tout employé travaillant « sous l'influence » se verra sanctionné selon la gravité de la situation, à la suite d'une analyse qui sera effectuée au cas par cas.

Dans tous les cas, les mesures appropriées seront retenues, car l'INMQ ne tolérera pas le travail « sous influence » et avec des facultés affaiblies. Cette orientation s'inscrit dans le sens de la nouvelle [loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière \(Loi 157\)](#).

## 9 Ordonnances médicales

Tout employé qui consomme toute substances induisant des effets psychoactifs à des fins médicales sera présumé ne pas être en mesure d'accomplir son travail. Il **doit et devra** en informer la direction de l'INMQ dès son embauche ou en cours d'emploi s'il se voit prescrire du cannabis ou si une dépendance lui était médicalement reconnue. L'INMQ a prévu une procédure de gestion des informations médicales pour en garantir la confidentialité selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans tous les cas, un papier médical sera exigé et son dossier médical spécifique pourra faire l'objet d'une évaluation selon des modalités précises garantissant la préservation du caractère confidentiel des informations obtenues. L'employé aura la responsabilité de fournir les informations ou documents appropriés avec les conditions reliées à la consommation, la fréquence, la quantité, les effets secondaires, sous quelles formes il est consommé (pilule ou autre) et s'il pourra être maintenu dans son poste avec toutes ses activités et ses tâches ou simplement comment il sera maintenu au travail.

Dans tous les cas, une confirmation d'un professionnel de la santé désigné au sens des dispositions législatives en vigueur certifiant que l'employé est apte à exercer son travail et toutes ses activités, ses fonctions ou ses tâches sera exigée et devra être fournie à l'INMQ.

Une expertise médicale par le médecin au choix de l'employeur pourra également être effectuée afin de valider les mêmes informations, de confirmer que l'employé est en mesure d'accomplir ses fonctions

sous l'influence de toute substances psychoactives, incluant du cannabis médicinal, et ce sans danger pour sa sécurité et celle des autres, ni sans impact significatif pour l'intégrité de l'image de l'INMQ. Le coût et les frais liés à une telle expertise médicale seront assumés par l'employeur.

Dans tous les cas de dossier administratif, l'INMQ garanti que des mesures d'accommodement seront envisagées, et assurera que chaque cas soit traité individuellement en toute objectivité, avec impartialité et en toute confidentialité. Les demandes d'expertises médicales auront pour but de valider et de s'assurer qu'un employé est apte à accomplir toutes les facettes de son travail en toute sécurité.

En cas de maladie ou problème de santé reconnu, l'INMQ s'entendra avec l'employé sur les mesures d'adaptation, conformément aux devoirs d'accommodement en matière de gestion des ressources humaines.

## **10 Tests de dépistage**

L'INMQ sera en droit de demander à un employé d'effectuer un test de dépistage s'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il peut être intoxiqué par le cannabis, l'alcool ou toute autre substance psychoactive. On entend par motifs raisonnables tous les signes, symptômes ou faits observables donnant apparence de facultés affaiblies; ou à la suite d'un incident ou un accident au travail ou au retour d'une cure de désintoxication reliée à la dépendance à l'alcool ou à l'usage de drogues.

Tout refus de la part d'un employé de se soumettre à un test de dépistage sera traité comme s'il était intoxiqué. Un tel refus sera considéré comme un non-respect de la présente politique, en vertu de quoi l'employé ne pourra accomplir son travail et devra immédiatement quitter les lieux de travail. De plus, il fera alors l'objet de mesures appropriées à la suite d'une analyse de cas impliquant intoxication et insubordination. Tout mensonge, dissimulation, déni ou refus de collaborer sera a priori considéré comme un bris du lien de confiance et sera traité comme tel.

## **11 Dérogation à la politique**

Tout doute raisonnable qui laisserait croire que le rendement d'un employé au travail est affecté par l'influence d'une quelconque substance psychotrope, incluant l'alcool, les médicaments et du cannabis,

ou que cette politique est non respectée de quelque façon que ce soit, donnera à l'INMQ le droit de s'informer de la nature de la situation et de prendre les mesures appropriées. Cette disposition pourrait engendrer des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'INMQ fera la distinction entre un comportement qui pourra être considéré comme une maladie ou un handicap, et un comportement qui n'est pas lié à une question de santé reconnue médicalement.

## **12 Avoir recourt à une aide professionnelle**

L'INMQ est conscient que les dépendances nécessitent une aide appropriée et que des traitements sont possibles. C'est pourquoi il encourage tout employé souffrant d'une telle addiction à se prendre en charge et à communiquer directement avec un professionnel de la santé.

Il existe également plusieurs organismes privés ou publics qui peuvent guider une personne pour l'aider à contrôler une dépendance. La direction de l'INMQ prêtera assistance à un employé qui désirerait obtenir des informations sur les ressources disponibles et accessibles localement.

## **13 Entrée en vigueur**

La présente politique entrera en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration de l'INMQ.

## **14 Droit de l'INMQ**

L'INMQ se réserve le droit de modifier, de réviser ou d'abolir la présente politique. Un préavis sera toutefois donné le cas échéant. Toutes les questions portant sur le contenu de cette politique ou sur son interprétation doivent être adressées au supérieur immédiat ou à la direction générale de l'INMQ



Référence :

*Politique concernant l'usage et la consommation de drogues, alcool, médicaments et toutes substances psychoactives en milieu de travail de l'INMQ*

Date de révision :  
2018-10-10

### 3. Mesures prises

Retiré du poste / quitter les lieux   
Envoyé à l'hôpital   
Appel logé au 911

Informé le président-directeur général informé   
Informé son supérieur immédiat informé

Autres mesures prises :

Signature du déclarant : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Signature du président-directeur général : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### 4. Autres commentaires :

Suivis effectués : (utiliser une feuille supplémentaire pour détailler les suivis, si cet espace n'est pas suffisant)

Par : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_