

**POLITIQUE TOLÉRANCE ZÉRO : CANNABIS, ALCOOL, DROGUES ET AUTRES SUBSTANCES INTERDITES**

Objectifs

* Prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l’intégrité physique des employés;
* Diminuer les absences et effets négatifs reliés aux abus d’alcool et de drogues;
* Informer le personnel des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées aux drogues et à l’alcool et des conséquences qu’entraine sa violation, entre autres, quant à la consommation ou la possession ou à la vente de cannabis, de drogues et d’alcool sur les lieux ou à l’occasion du travail.

Principe

*Nom de l’entreprise* connaît l’importance de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire et s’engage à prendre les moyens préventifs et à appliquer les correctifs nécessaires afin de protéger et promouvoir la santé et la sécurité de ses employés, de ses clients et du public en général.

*Nom de l’entreprise* s’attend à ce que chaque employé soit capable, en tout temps, durant ses heures de travail ou de disponibilité, d’effectuer ses tâches sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celle des autres employés, de la clientèle et du public.

Au travail et au cours de toutes activités reliées au travail, que ce soit dans les locaux ou sur le site de *Nom de l’entreprise* ou à l’extérieur de ceux-ci, les employés doivent être conscients et soucieux de l’image qu’ils projettent de l’entreprise.

***Nom de l’entreprise*** désire offrir à tout son personnel un milieu de travail sain et agréable. Il est reconnu que la consommation d’alcool ou de drogues peut entraîner des effets très néfastes sur la santé et la sécurité d’un employé, et grandement perturber son rendement au travail.

Application

Cette politique s’applique à tout employé de *Nom de l’entreprise*, quel que soit le poste qu’il occupe.

Responsabilités

Tous les travailleurs ont la responsabilité de maintenir un milieu de travail sûr et productif où la consommation d’alcool et de drogues n’est pas tolérée. Tous les travailleurs sont tenus d’accomplir leurs tâches en toute sécurité et en parfaite conformité avec les règles, politiques et procédures applicables.

Chaque travailleur doit également se conformer aux règles suivantes :

* Lire, comprendre et respecter rigoureusement la présente politique. Toutes les questions sur le contenu, l’interprétation ou l’application de la politique doivent être adressées à *[insérer le nom de la personne responsable au service des ressources humaines ou au service de santé et sécurité].*
* Se présenter au travail apte à exécuter ses tâches et le demeurer pendant toute la durée de ses activités professionnelles pour l’entreprise.
* Aviser immédiatement son superviseur s’il soupçonne un autre travailleur de ne pas être apte à s’acquitter de ses tâches.
* Prendre les mesures d’atténuation appropriées en cas de risque pour la sécurité, et en aviser le superviseur concerné.

Les responsabilités des directeurs et des superviseurs sont les suivantes :

* Observer les travailleurs à l’œuvre et documenter tout changement négatif ou problème dans leur comportement.
* N’assigner aucune responsabilité, notamment le contrôle de machines, d’équipement ou de véhicules, à un travailleur soupçonné de ne pas être apte à s’acquitter de ses tâches.
* Orienter les travailleurs aux prises avec des problèmes personnels vers les ressources ou le service appropriés (p. ex., service des ressources humaines, programme d’aide aux employés), en toute confidentialité.

**Tabac**

La consommation de tabac est permise sous certaines conditions. Les employés ne peuvent fumer à l’intérieur et, tel que le stipule la loi concernant la lutte contre le tabagisme du Québec, fumer à une distance inférieure de 9m d’une porte, fenêtre ou prises d’air communiquant avec la bâtisse. De plus, il est demandé aux employés désirant consommer du tabac de le faire dans un endroit sécuritaire, hors de la portée des gaz et autres matières dangereuses. Les employés doivent attendre les pauses offertes par l’employeur pour aller fumer.

Médicaments

Tous les travailleurs sont tenus de faire un usage raisonnable des médicaments d’ordonnance ou offerts en vente libre. Il est interdit aux travailleurs de faire un mauvais usage intentionnel de médicaments (p. ex., prendre un médicament autrement que prescrit, prendre un médicament prescrit à quelqu’un d’autre ou combiner des médicaments et de l’alcool lorsque c’est contre-indiqué) sur la propriété de l’entreprise ou lorsqu’ils utilisent un véhicule ou de l’équipement appartenant à l’entreprise, durant les heures de travail, lors d’événements commandités par l’entreprise ou lorsqu’ils représentent l’entreprise ou agissent en son nom.

Par ailleurs, il incombe aux travailleurs de vérifier auprès de leur médecin ou de leur pharmacien si un médicament peut avoir une incidence sur la sécurité au travail, de prendre les mesures appropriées pour atténuer le risque qui s’y rattache et d’aviser leur directeur ou leur superviseur en conséquence.

Tolérance zéro

Nous ne tolèrerons aucun cas où l’employé consomme de l’alcool, du cannabis ou des drogues au travail ou s’il travaille sous l’influence de drogues, d’alcool ou de cannabis. La possession et la consommation d’alcool, de cannabis ou de toutes autres substances interdites sont strictement défendues. Ceci est en vigueur pendant les heures de travail. Puisqu'il s’agit de gestes illégaux réprimés par le Code criminel, l’employé qui a en sa possession des drogues illégales au travail ou s’adonne au trafic de drogues illégales au travail ou sur les lieux de travail sera **congédié**.

Ces actions illégales peuvent constituer, selon le cas, un danger ou un risque pour la vie, la santé ou la sécurité de l’employé, des clients ou des autres personnes et exposer la responsabilité de l’entreprise ou encore font en sorte que le travail n’est pas exécuté par l’employé avec toute la diligence à laquelle l’entreprise est en droit de s’attendre. Il sera alors justifié d’intervenir en refusant que le salarié exécute ses fonctions dans cet état et de le sanctionner.

**Sanction**

L’employé pris une première fois en contravention se verra refuser l’accès à son lieu de travail ou sera retiré de son poste immédiatement. Il sera retourné chez lui, sans solde, pour le reste de son quart de travail. Il sera requis de se présenter auprès de son employeur le lendemain à la première heure. À la suite de cette rencontre, l’employeur déterminera la réinsertion ou non de l’employé en emploi selon la gravité de l’offense, pouvant aller jusqu’au congédiement.

Toute intervention auprès d’un employé dans le cadre de la présente politique sera consignée par écrit et versée au dossier de ce dernier.

**Dénonciation**

Le trafic de toute substance visée par la présente politique dans les locaux ou sur le site de ***Nom de l’entreprise*** sera dénoncé au service de la police. Jusqu’à ce que la décision judiciaire survienne, l’employé sera suspendu sans solde et congédié si sa culpabilité est reconnue.

**Aide professionnelle**

Nous reconnaissons toutefois que l’usage continu d’alcool, de cannabis ou de drogues est une maladie potentielle qui peut être traitée avec succès. À cette fin, nous nous engageons à offrir, en toute confidentialité, à notre personnel qui juge ou qui pense avoir un problème de dépendance ou qui consomme de façon épisodique de l’alcool ou des drogues, un soutien pour trouver des solutions appropriées pour permettre un retour au travail.

L’employé qui désire consulter peut contacter l’une ou l’autre des ressources suivantes :

* Alcochoix et répertoire des ressources en dépendances : <http://dependances.gouv.qc.ca>
* Alcooliques anonymes (AA) : 418-722-6335
* Narcotiques anonymes  (NA) : 1 800 879-0333
* Drogue – aide et référence : 1 800 265-2626

**Reconnaissance**

J’ai lu et compris le contenu de la politique alcool, drogues, cannabis en milieu de travail ainsi que les exigences et les attentes qui y sont décrites.

J’ai reçu une copie de la politique et je comprends que le respect de celle-ci constitue une condition à la relation d’emploi ou de services avec l’Employeur.

Nom de l’employé

Signature de l’employé

Date