



POLITIQUE SUR L'UTILISATION ET LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUE ET DE MÉDICAMENTS

1. Raison d'être :

La présente politique a pour objectif d'encadrer la consommation d'alcool, de drogue et de médicaments, dans le cadre des activités de la Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est, ci-après nommée « *l'employeur* », et d'établir clairement la position de l'entreprise face à cette question.

La Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est est soucieuse d'offrir un milieu de travail sain, agréable et sécuritaire à tous ses employés, en plus d'offrir un service de qualité à tous ses clients. Reconnaissant que la consommation d'alcool, de drogue ou de médicaments peut avoir des effets néfastes sur la santé et la sécurité des employés, entraîner une diminution de la qualité de services, ou de travail, offerts et entacher l'image et la réputation de l'entreprise, reconnaissant que la nature des activités de l'entreprise et de la clientèle desservie justifie l'adoption d'une politique claire, la Coopérative de services à domicile Lac-Saint-Jean-Est adopte la politique suivante.

2. Champ d'application :

La présente politique s'applique à tous les employés de l'entreprise, aux préposés ainsi qu'aux personnels administratif, qu'ils soient ou non sur les lieux physiques de l'entreprise. Cela inclut également tous les déplacements à destination d'un client, entre deux clients, ou les locaux de l'entreprise.

Toute personne possédant une ordonnance légale, ou souffrant d'une dépendance, doit en aviser la direction, le plus rapidement possible, afin que s'effectuent l'accompagnement et le suivi nécessaire. Soyez assuré que toutes ces informations seront traitées avec respect et confidentialité.

3. Règles de conduite :

1. Il est interdit de faire usage d'alcool, des drogues et des médicaments sur les lieux de travail ou pendant les heures régulières de travail.
2. Il est interdit de posséder, d'acheter ou de vendre de l'alcool, des drogues et des médicaments sur les lieux de travail ou dans un véhicule appartenant à l'entreprise, et ce, même en dehors des heures régulières de travail.



3. Il est interdit de se présenter au travail (incluant au domicile des clients) en ayant les capacités affaiblies par l'alcool, la drogue ou un médicament (absence de toute présence détectable dans l'organisme).
4. L'interdiction de consommation s'applique également aux pauses, aux périodes de repas et au temps de déplacement chez un client ou vers les locaux de l'entreprise.
5. Il est interdit de se présenter aux locaux de l'entreprise ou au domicile des clients, lorsqu'un employé dégage une odeur d'alcool ou de cannabis (haleine ou vêtement).
6. Il est interdit de consommer de l'alcool, des drogues ou des médicaments en public, lorsqu'une personne porte des vêtements identifiés à l'entreprise, et ce, même en dehors des heures de travail.
7. Une consommation d'alcool modérée peut être tolérée durant certaines activités sociales de l'entreprise ou du club social.
8. Il est interdit d'invoquer des raisons de santé pour justifier la consommation d'alcool, de drogue et de médicament si la personne ne possède aucune ordonnance médicale légale la justifiant. Toute personne invoquant des raisons de santé pour justifier la consommation d'alcool, de drogue et de médicament doit obligatoirement fournir tous les documents légaux requis, et ce, dans les meilleurs délais.

4. Exclusion

L'employeur reconnaît que l'utilisation de médicaments ou de cannabis, à des fins médicales pour laquelle l'employé possède une ordonnance légale, **pourrait** être exclue de la présente politique, dans la mesure où cela ne crée pas un risque pour la santé et la sécurité de l'employé, de celles de ses collègues, ou de ses clients.

L'employé a l'obligation de divulguer l'utilisation d'une ordonnance médicale pouvant altérer les capacités et de fournir tout document pertinent (ordonnance d'un médecin ou autre) à la direction, et ce, dans les meilleurs délais. Cette obligation doit être divulguée avant de débiter l'utilisation de médicaments ou de cannabis. La direction se réserve le droit de demander des précisions additionnelles pour évaluer les risques possibles encourus pour la santé et sécurité de l'employé, de celles du personnel, ou de ses clients. Le fait de posséder une ordonnance médicale légale

Toute information portée à l'attention de la direction sera traitée avec respect et confidentialité.

5. Rôles et responsabilités :

Direction générale :

- Proposer et faire approuver la présente politique par le conseil d'administration.
- Diffuser la présente politique auprès de tout le personnel, dès l'approbation.
- Assurer le respect de la présente politique auprès de tous les employés.
- Assurer la confidentialité et le respect de la vie privée des employés, dans le traitement des cas découlant de l'application de la présente politique.



- Sensibiliser tous les employés aux impacts en milieu de travail, découlant de consommation d'alcool, de drogues et de médicaments.
- De faire une enquête juste et impartiale, à la suite d'une dénonciation d'un supérieur, d'un collègue ou d'un client visant l'un de ses employés n'ayant pas respecté la présente politique.
- Offrir la possibilité, à toute personne souffrant d'une dépendance reconnue, de se réhabiliter et d'offrir des mesures d'accommodements raisonnables, tenant compte des réalités de l'entreprise, avant de considérer l'éventualité de mettre fin à l'emploi de la personne impliquée.
- Mettre à jour la présente politique, afin de s'assurer de la conformité avec les lois en vigueur et, le cas échéant, informer tout le personnel des changements effectués.

Superviseur :

- Prendre connaissance de la présente politique et la respecter en tout temps.
- Assurer le respect de la présente politique par les employés sous sa responsabilité.
- Assurer la confidentialité et le respect de la vie privée des employés, dans le traitement des cas découlant de l'application de la présente politique.
- Sensibiliser les employés sous sa responsabilité, aux impacts en milieu de travail découlant de consommation d'alcool, de drogue et de médicaments.
- Déclarer, sans délai, à la direction générale, toute personne présentant des signes évidents de facultés affaiblies ou ayant fait l'objet d'une dénonciation par un employé ou un client.

Employé :

- Prendre connaissance de la présente politique et la respecter en tout temps.
- Déclarer, sans délai, à son supérieur, toute personne présentant des signes évidents de facultés affaiblies ou ayant fait l'objet d'une dénonciation par un employé ou un client.
- Assurer la confidentialité dans les cas relatifs à toute situation qui serait portée à sa connaissance et découlant de l'application de la présente politique.
- Informer rapidement la direction de toute situation (ordonnance légale de consommation de cannabis à des fins médicales ou l'ordonnance de consommation de médicaments par exemple) pouvant affecter sa capacité à effectuer son travail ou avoir des incidences sur celui-ci.
- Fournir rapidement à la direction tout document relié à une situation particulière (ordonnance légale de consommation de cannabis à des fins médicales ou ordonnance de consommation de médicaments, par exemple) avant de débiter l'utilisation de médicaments ou de cannabis.
- Informer rapidement la direction, en cas de dépendance envers l'alcool, la drogue ou les médicaments, afin que le suivi, ainsi que l'accompagnement nécessaire, puissent s'effectuer rapidement et en toute confidentialité.



- Collaborer de bonne foi, et en toute honnêteté, avec la direction de l'entreprise tout au long du processus, quels qu'il soit, pouvant découler de l'application de la présente politique.

6. Test de dépistage :

L'employeur peut demander à un employé de procéder à un test de dépistage, dans les situations suivantes :

- Si le gestionnaire de l'employé a un motif raisonnable de croire que l'employé a les facultés affaiblies dans l'exercice de son travail.
- À la suite d'un accident de travail pour lequel il y a un motif raisonnable de croire que l'employé impliqué a les facultés affaiblies.
- Après qu'un employé soit retourné au travail, à la suite d'une absence en vue de suivre un programme pour combattre sa dépendance.

7. Sanction :

Toute violation à la présente politique sera considérée comme une faute menant à des mesures pouvant aller jusqu'au congédiement, selon la nature du manquement, les faits, les circonstances et le degré de gravité de l'événement. Le refus d'un employé de se soumettre à une demande de test de dépistage pourrait constituer une faute menant à des mesures disciplinaires.

Le degré de gravité sera jugé selon la situation, les faits, le contexte et les impacts du comportement fautif. Une situation jugée grave pourrait mener directement au congédiement, et ce, même si la personne fautive en est à sa première offense.

8. Déclaration et consentement

Je déclare avoir lu et compris la présente politique sur l'utilisation et la consommation d'alcool, de drogue et de médicaments en lien avec mon emploi. Je m'engage à respecter la présente politique dans son intégralité.

Signature de l'employé : _____

Date : _____

Politique adoptée par le CA le 2 novembre 2018