

AIDE-MÉMOIRE

Élaboration ou mise à jour d'une politique en matière d'alcool ou de drogues en milieu de travail

Votre entreprise possède-t-elle une politique en matière d'usage d'alcool ou de drogues en milieu de travail? Voici un aide-mémoire pour améliorer ou concevoir une politique adaptée à vos besoins.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Il est important de travailler le contenu de la politique avec des personnes clés : gestionnaires, ressources humaines, travailleurs, représentants syndicaux. Précisez vos attentes à l'égard des travailleurs; informez-les du contenu et assurez-vous de la faire appliquer rigoureusement et d'en rappeler les éléments à plusieurs occasions : comité de gestion, rencontre des travailleurs, etc.

Les sections qui suivent présentent les éléments que devrait contenir une politique.

1. CONTENU DE LA POLITIQUE

Cette section présente les fondements de la politique afin d'intervenir adéquatement auprès des travailleurs aux prises avec des problèmes d'alcool ou de drogues. Cette politique devrait expliquer les éléments suivants :

Le pourquoi de la politique

Il s'agit d'expliquer pourquoi il est important d'agir face à un problème d'alcool ou de drogues et de quelle façon s'y prendre.

Votre engagement

L'engagement de la direction renforce l'importance pour chacun des travailleurs d'avoir un milieu de travail sécuritaire et la non-tolérance d'une conduite inappropriée.

Le « seuil de tolérance » accepté dans l'entreprise

Il est important d'exprimer clairement si vous prônez la tolérance 0 ou si vous permettez à l'occasion la consommation d'un verre de vin ou d'une bière à l'heure du midi. La position adoptée dictera les sanctions disciplinaires et la ligne de conduite à suivre.

Les personnes visées par la politique

Il faut spécifier les personnes visées : travailleurs syndiqués ou non, cadres de tous niveaux hiérarchiques, stagiaires, sous-traitants, étudiants, contractuels, etc.

Les endroits prévus pour l'application de la politique

Il s'agit d'indiquer les lieux de travail où la politique s'applique : usine, bureaux, véhicules de la compagnie, stationnement, cour de l'entreprise, cafétéria, etc.

Les « permissions » lors de différents événements

Il s'agit de spécifier les occasions où la prise d'alcool est permise : signature ou fin de négociation d'un contrat, activités sociales, etc.

Les mesures disciplinaires si non-respect de la politique

La politique doit énoncer très clairement les conséquences si un employé consomme, ou est en possession de substances illicites, ou s'il y a transaction sur les lieux de travail. Elle doit préciser les sanctions vis-à-vis certains comportements comme se présenter au travail en état d'ébriété. La gradation des mesures disciplinaires doit respecter le seuil de tolérance énoncé dans la politique.

Les tests de dépistage

Vous avez des droits et obligations en lien avec cet élément tout comme vos employés. Par contre, il ne faut pas porter atteinte à la vie privée. Pour plus d'information, voir le texte *Devant un problème d'alcool ou de drogues, l'employeur a des responsabilités!*

Y A-T-IL DES SITUATIONS AU TRAVAIL QUI INCITENT À LA consommation?

Lise April, infirmière, CSSS Pierre-Boucher

Plusieurs facteurs personnels peuvent influencer la consommation d'alcool ou de drogues, certains **facteurs propres au travail** peuvent en être responsables :

- tâches aliénantes, répétitives, routinières;
- horaires de travail longs, irréguliers ou avec des périodes d'inactivité;
- travail isolé;
- peu d'autonomie, de contrôle sur les conditions de travail ou les produits;
- emploi à risque d'agression ou de harcèlement sexuel;
- emploi qui exige de s'éloigner de son domicile;
- emploi qui permet d'accéder facilement aux produits (représentation, vente sur la route);
- endroit où il est facile d'emporter et de consommer sur les lieux de travail;
- profession avec des responsabilités élevées (médecins, cadres...) ou responsables d'un stress élevé.

La **culture d'un milieu de travail** peut aussi favoriser et même encourager la consommation d'alcool. Pensons au traditionnel dîner du vendredi à la brasserie ou aux 5 à 7 du jeudi. L'addition de tous ces facteurs n'entraîne pas automatiquement une consommation d'alcool chez un individu, mais devrait nous inciter à prendre action avant qu'il ne soit trop tard!

ATTENTION!

L'alcool accentue ou modifie la toxicité de certains agresseurs chimiques (ex. : plomb, xylène, oxyde de carbone, etc.). Par exemple, la prise d'alcool lorsqu'on est exposé au toluène accentue l'effet toxique au niveau du foie et du système nerveux. En ambiance chaude, l'alcool favorise la déshydratation, et lorsqu'il fait froid il augmente la perte de chaleur du corps.

Pour en savoir plus...

RÉFÉRENCES, SITES INTERNET

PROGRAMMES

Alcochoix +

Pour les personnes prenant entre 10 et 35 consommations par semaine. Ce programme offre des pistes de réflexion permettant de faire des choix éclairés pour réduire sa consommation. Pour plus d'information, appeler le centre de santé et de services sociaux (CSSS) de votre région ou consulter le site suivant : http://dependances.gouv.qc.ca/index.php?alcochoix_accueil

RESSOURCES PRIVÉES OU COMMUNAUTAIRES RÉGIONALES

Consulter le Répertoire des ressources en dépendances à l'adresse suivante : http://dependances.gouv.qc.ca/index.php?repertoire_des_ressources_dependance

GROUPES D'ENTRAIDE

Alcooliques anonymes (AA)	450 670-9480
Narcotiques anonymes (NA)	1 800 879-0333

LIGNES D'ÉCOUTE ET DE RÉFÉRENCE TÉLÉPHONIQUE

Drogue : aide et référence	1 800 265-2626
----------------------------	----------------

FORMATION

Alcool et drogues en milieu de travail, formation offerte par le Centre patronal en santé et sécurité du travail www.centrepatronalssst.qc.ca ou 514-842-8401

Éduc'alcool et Opération Nez rouge <http://www.operationnezrouge.com/fr/cont.asp?f=298>

Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie Québec

Les centres de santé et de services sociaux de la région de la Montérégie



Bulletin montréalais de santé au travail • Décembre 2008

Alcool + Drogues + Travail... Un engrenage dangereux

AGISSONS!

Offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, voilà une préoccupation importante pour l'employeur. Mais il ne suffit pas de contrôler les risques physiques, chimiques biologiques ou ergonomiques pour y arriver.

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues peut aussi être une source de danger, car les travailleurs seront plus susceptibles de se blesser ou de blesser quelqu'un d'autre, sans oublier l'augmentation de l'absentéisme, la diminution de la productivité, le roulement élevé de personnel et les bris d'équipements. La toxicomanie en milieu de travail est un réel problème et il faut se donner les moyens d'y faire face tout en respectant les droits des travailleurs. En effet, si vous pensez aux tests de dépistage, sachez que ces tests sont permis dans certaines situations que nous exposerons.

L'employeur doit faire le nécessaire pour ne pas tolérer de telles conditions. Il ne doit surtout pas prendre le risque qu'un travailleur soit sous l'effet d'alcool

ou de drogues au travail. Il vaut mieux être proactif et mettre en place une politique en matière de consommation d'alcool et de drogues.

Le *Boulot santé* propose un aide-mémoire pour l'élaboration ou la mise à jour d'une telle politique en matière d'alcool ou de drogues en milieu de travail adaptée aux besoins de votre entreprise. C'est un point de départ afin de ne rien oublier! Vous trouverez également les ressources disponibles pour en savoir plus ou pour orienter les personnes avec un problème de dépendance vers des organismes d'entraide.

Bonne lecture!

La directrice de santé publique
Jocelyne Sauvé, M.D.



DEVANT UN PROBLÈME D'ALCOOL OU DE DROGUES, L'EMPLOYEUR A DES RESPONSABILITÉS!

Isabelle Charron,
infirmière, CSSS Jardins-Roussillon

Vous soupçonnez un problème de consommation d'alcool chez un de vos employés?

Depuis un certain temps son comportement vous inquiète, ses absences au travail sont de plus en plus fréquentes, et il est arrivé que des erreurs soient commises compromettant la sécurité des autres travailleurs.

Vous ne pouvez fermer les yeux, en tant qu'employeur vous avez des responsabilités!



Avez-vous pensé aux accompagnements de votre personnel : remise de coupons de taxi, Opération Nez rouge*, conducteurs désignés?

AGIR CONCRÈTEMENT PAR L'ÉLABORATION ET LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE

Mettre en place une politique pour contrer les problèmes liés à la consommation d'alcool ou de drogues en milieu de travail démontre à vos employés votre position par rapport à ce problème, tout en vous souciant de leur santé et sécurité et des conditions de vie dans votre entreprise. Cette politique permet d'agir adéquatement auprès d'un employé chez qui on détecte une problématique de dépendance avec un souci d'équité et renseigne les employés de leurs obligations et des règles en vigueur. Nous vous invitons à consulter l'aide-mémoire pour vous aider dans votre démarche.

Pour soutenir le travailleur, l'employeur peut le diriger vers des organismes communautaires, contacter le centre de santé et de services sociaux (CSSS) de sa région ou encore le référer au Programme d'aide aux employés (PAE). Voir l'encadré *Pour en savoir plus... références, sites Internet.*

RECOURS AU TEST DE DÉPISTAGE

Imaginez la situation où l'employeur pourrait au début de chaque quart de travail recourir à un test rapide afin de savoir si la personne est apte à faire son travail de façon sécuritaire. N'y pensez même pas! Les tests de dépistage à l'embauche ou en cours d'emploi doivent être justifiés et respecter des règles afin de ne pas brimer les droits et libertés des travailleurs. Ces tests peuvent être justifiés seulement dans certaines circonstances :

- des **raisons de sécurité** afin d'éviter des accidents graves, des dangers liés à l'équipement;
- la **réglementation** comme dans le domaine du transport international;
- des **raisons de croire**, à cause de signes extérieurs de comportement inhabituel, de retards, d'absences, etc. qu'un employé est sous l'effet d'alcool ou d'une drogue puisqu'il ne fait pas son travail de façon sécuritaire, fiable et efficace, ou qu'il est en cause lors d'un accident ou d'un incident;
- une **réinsertion au travail** suite à une absence motivée à cause d'une dépendance à l'alcool ou aux drogues.

L'employeur doit, pour faire ces tests, obtenir le consentement éclairé de l'employé et garantir la confidentialité des résultats. Ces tests doivent être en lien avec les objectifs poursuivis par l'entreprise et être faits par une firme privée qui saura aider lorsque viendra le temps d'interpréter les résultats, et ainsi éviter un conflit d'intérêts.

RESPONSABILITÉS LÉGALES

Un travailleur est victime d'un accident et l'enquête détermine que l'alcool est en cause. Qui est responsable? L'employé qui a consommé ou le contremaître qui ferme les yeux sur la situation connue depuis bien longtemps? Le contremaître ou le dirigeant peuvent-ils être poursuivis en vertu de la Loi modifiant le Code criminel (Loi C-21) au niveau des responsabilités pénales des organisations?



La Loi sur la santé et la sécurité du travail oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur (art. 51). La loi C-21 ajoute au Code criminel à l'article 217.1 qu'« *il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui* ». Cette nouvelle disposition du Code criminel permet d'imputer la négligence à le faire aux personnes en autorité. Ainsi, un employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter qu'un accident ne survienne à cause de la consommation d'alcool ou de drogues sur les lieux de travail, et même lors d'une activité sociale qu'il organise.

Pour éviter une accusation de négligence criminelle, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il gère la santé et la sécurité dans son entreprise et qu'il a mis en place des mécanismes de contrôle et de suivi. En d'autres termes, la personne en autorité doit démontrer qu'elle a fait preuve de diligence raisonnable.

*<http://www.operationnezrouge.com/fr/cont.asp?F=2245>

COMITÉ DE RÉDACTION ET COLLABORATEURS

Le Boulot santé est réalisé par les équipes de santé au travail de la Direction de santé publique et des centres de santé et de services sociaux de la Montérégie.

COMITÉ DE RÉDACTION :	Luce Gervais,
Lise April,	Direction de santé publique
CSSS Pierre-Boucher	Thi-Ngoc-Thu Nguyen,
Johanne H. Berthiaume,	CSSS Haut-Richelieu-Rouville
Direction de santé publique	
Isabelle Charron,	COLLABORATEURS :
CSSS Jardins-Roussillon	Dominique Gagnon,
Yves Charron,	Pierre Paquin,
CSSS Richelieu-Yamaska	Direction de santé publique

Les ressources pour aider un travailleur avec un problème d'alcool ou de drogues

L'employeur doit accommoder un travailleur aux prises avec un problème de santé lié à la consommation d'alcool ou de drogues. Il faut prévoir divers soutiens : programme d'aide aux employés (PAE), assistance professionnelle, congé à durée déterminée avec ou sans solde, cure de désintoxication avec ou sans compensation, aménagement des heures de travail pour assister à des groupes de thérapie, etc. Il est important de recenser les ressources privées ou communautaires de la région et les groupes d'entraide. Pour plus d'information, voir la section *Pour en savoir plus... références, sites Internet.*

Les personnes clés identifiées pour permettre aux travailleurs d'exprimer leurs inquiétudes

Les travailleurs peuvent avoir différentes questions sur le comportement d'un collègue de travail, ses absences répétées ou lorsqu'ils sont témoins d'une transaction de drogues sur les lieux de travail, etc. Il est important qu'ils sachent à qui s'adresser.

Les gestionnaires formés à intervenir lorsqu'un problème d'alcool ou de drogues est soupçonné ou présent

Les gestionnaires doivent être en mesure de reconnaître les symptômes physiques, relationnels ou de comportements associés à un problème d'alcool ou de drogues. Ils doivent entre autres :

- savoir noter les faits importants;
- savoir comment rencontrer un travailleur soupçonné de consommation;
- savoir comment ne pas juger trop rapidement une situation;
- connaître les ressources internes et externes pour aider et soutenir la personne;
- connaître et appliquer, s'il y a lieu, les mesures disciplinaires.

Ils sont les premières personnes à appliquer la politique, à aider et à soutenir. Il faut aussi prévoir du support au superviseur concerné par une situation délicate.

2. RESPONSABILITÉS ET OBLIGATIONS

L'énoncé des responsabilités et obligations de la direction, des gestionnaires, du syndicat et des travailleurs fait partie de la politique. Elles doivent être connues et appliquées. Pour vous aider, voir le texte *Devant un problème d'alcool ou de drogues, l'employeur a des responsabilités!*

Les responsabilités et obligations de la direction, des gestionnaires et des superviseurs sont connues

Les responsabilités et obligations des travailleurs sont connues

Les responsabilités et obligations du syndicat sont connues

3. MESURES DE PRÉVENTION

Des mesures de prévention doivent être mises en place pour répondre aux responsabilités et obligations de l'employeur si un travailleur présente un problème. L'objectif est de prévenir l'apparition de ces problèmes. Pour ce faire, il faut :

Identifier les situations qui peuvent inciter à la consommation

Des facteurs personnels peuvent expliquer la consommation d'alcool ou de drogues. Certains facteurs sont propres au travail, il s'agit de les identifier et de tenter de les résoudre. Voir le texte *Y a-t-il des situations au travail qui incitent à la consommation?*

Identifier les problèmes liés à la consommation

Un des facteurs contribuant au suicide chez les adultes est l'abus de substances. Connaissez-vous les réseaux de sentinelles en prévention du suicide? Un tel réseau peut être implanté dans votre milieu de travail. Contacter votre centre de santé et de services sociaux (CSSS).

CONCLUSION

Les sujets traités dans cet aide-mémoire ont été présentés pour faciliter la production ou la mise à jour d'une politique en matière d'alcool et de drogues en milieu de travail. Il faudra l'adapter aux réalités de votre milieu de travail et la réviser fréquemment.

Cet aide-mémoire est inspiré du *Guide d'élaboration d'une politique en matière de dépendance — Outil destiné aux entreprises* du Centre de réadaptation en dépendance Domrémy Mauricie. Une version électronique est disponible à l'adresse suivante : www.domremymcq.ca/devrecherche/publications/guide_politique_dependance.pdf