

POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL, AUX MÉDICAMENTS ET AUX DROGUES

SERVICE DISPENSATEUR : Service des ressources humaines

PREMIÈRE ADOPTION :
(n° résolution) Le 18 décembre 2018 (CC-8275-12-18)

MODIFICATIONS :
(n^{os} résolutions)

1.0 PRÉAMBULE

Tout employeur a l'obligation de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses salariés. Cette obligation est non seulement prévue dans les diverses lois, mais également dans la Charte des droits et libertés de la personne (C. C-12, art. 46.).

Il conserve les droits de gérance lui permettant de mettre en place une politique prohibant la possession ou la consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues sur les lieux du travail. Un employeur peut d'ailleurs mettre en place une politique dite de « tolérance zéro » justifiant l'imposition de sanctions sévères pouvant même aller jusqu'au congédiement de tout salarié contrevenant à ladite politique.

Les tribunaux concluent généralement à l'imposition d'une sanction plus sévère au salarié dont les agissements ont mis ou auraient pu mettre en danger la santé et la sécurité des autres salariés ou d'une tierce partie.

La Cour suprême du Canada, dans l'affaire Irving¹, a déterminé qu'un employeur pourra imposer un test de dépistage à un salarié uniquement lorsqu'il aura un motif raisonnable de croire que ce dernier a les facultés affaiblies dans l'exercice de ses fonctions, a été impliqué dans un accident ou un incident de travail ou reprend le service après avoir suivi un traitement pour combattre l'alcoolisme ou la toxicomanie.

Il est donc important pour le Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets d'offrir à l'ensemble de ses élèves et de ses employés un environnement sain, sécuritaire et propice aux meilleurs services éducatifs.

À cette fin, la présente politique a pour but d'établir et d'uniformiser le processus de prévention, de suivi et d'application de normes pour tous les employés du Centre de services scolaire. Elle vise également à ce que les employés offrent une prestation de travail exempte de l'influence de l'alcool, de médicaments ou de drogues pouvant nuire à leur sécurité ou à la sécurité d'autrui ainsi qu'à l'image du Centre de services scolaire.

2.0 BUT DE LA POLITIQUE

Le Centre de services scolaire adopte une politique en matière d'alcool, de médicaments ou de drogues afin de prévenir et d'éliminer les risques et conséquences découlant d'une consommation de ces substances et d'assurer la qualité des services éducatifs, complémentaires et particuliers prévus par la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c. I-13.3) et les régimes pédagogiques. Il met en place cette politique dans le but de poursuivre ses activités de façon sécuritaire à l'égard de toutes personnes, de la propriété et de l'environnement ainsi que de préserver et de renforcer l'image du système public d'éducation.

Le Centre de services scolaire estime que l'application des dispositions de cette politique est nécessaire au bon fonctionnement de ses activités et de celles des établissements de son territoire, dont les écoles, les centres de formation professionnelle, les centres d'éducation des adultes, les centres administratifs et le siège social.

Il est entendu que l'application de la présente politique s'effectue en accord notamment avec les droits et libertés de la personne prévus à la Charte des droits et libertés de la personne et au Code civil du Québec.

¹ Syndicat canadien des communications, de l'énergie du papier, section locale 30 c. Pâtes et papiers Irving, ltée (2013), 2 R.C.S. 458.

3.0 OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- 3.1 Offrir un milieu d'apprentissage sain et veiller au bien-être, au développement et à la sécurité des élèves, qu'ils soient jeunes ou adultes.
- 3.2 Assurer la qualité des services éducatifs et l'exemplarité auprès des élèves.
- 3.3 Protéger la santé et la sécurité des employés au travail.
- 3.4 Encourager les saines habitudes de vie et soutenir les employés qui prennent les moyens afin de surmonter une dépendance.
- 3.5 Préciser des règles de conduite claires et communes en ce qui concerne l'alcool, les médicaments et les drogues ainsi que les conséquences qu'entraîne la violation de ces règles.
- 3.6 Informer les employés des conséquences liées au non-respect de la présente politique quant à l'achat, la distribution, la vente, la consommation ou la possession d'alcool, de médicaments et de drogues sur les lieux ou à l'occasion du travail.
- 3.7 Assurer que l'image du Centre de services scolaire ne soit d'aucune manière compromise ou ternie et que la crédibilité de l'employé ou de l'organisation ne soit pas remise en doute en raison d'une quelconque consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues.
- 3.8 Maintenir le lien de confiance entre le Centre de services scolaire et ses employés.

4.0 CADRE LÉGAL

La présente politique s'appuie notamment sur les éléments suivants :

- La Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c. I-13.3);
- Les lois et règlements en matière de santé et sécurité au travail;
- La Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12);
- Le Code criminel (L.R.C. (1985), Ch. C-46);
- Le Code civil du Québec (CCQ-1991, c. 64);
- La Loi réglementant certaines drogues et autres substances (L.C., 1996, ch. 19);
- Les conventions collectives;
- Les politiques et règlements du Centre de services scolaire;
- Les autres lois et règlements en matière de possession, de commerce et de consommation d'alcool, médicaments et drogues.

5.0 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés du Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets, quel que soit le poste occupé ou leur statut. Les bénévoles et les stagiaires sont également assujettis à cette politique.

Toutefois, certaines de ses dispositions s'appliquent spécifiquement à ceux qui exercent des fonctions dans un « poste à risque élevé », qui se trouvent dans une « situation à risque » et ceux qui occupent un poste qui les amène à être en contact avec les élèves et les personnes fréquentant les établissements.

6.0 DÉFINITIONS

Alcool

Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.

Drogue ou psychotrope

Toute substance naturelle ou synthétique qui agit sur le système nerveux central et modifie l'activité mentale. Sa consommation peut entraîner des changements dans les perceptions, l'humeur, la conscience, les sensations et le comportement. Elle altère la façon dont une personne pense, se sent, agit ou réagit face à la réalité selon le produit utilisé. Le terme drogue est souvent employé comme synonyme de psychotrope. De façon plus large, les produits psychotropes comprennent l'alcool, le tabac, le cannabis, les drogues illicites et certains médicaments. Leur usage peut être légal ou non.

OMS (Organisation Mondiale de la Santé) et CQLD (Centre québécois de lutte aux dépendances).

Facultés affaiblies

Capacité diminuée par l'effet d'alcool, de médicaments ou de drogues faisant en sorte que la personne :

- a) est dans un état physique ou psychologique qui constitue un risque pour la sécurité ou le bien-être de sa personne, d'autres employés, des élèves ou du public en général ou pour la sécurité des biens du Centre de services scolaire, ou;
- b) manifeste des signes révélateurs témoignant d'une incapacité à fonctionner de façon sécuritaire et productive, ou;
- c) présente une alcoolémie égale ou supérieure à 80 mg par 100 ml de sang.

Lieux du Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets

Tous les immeubles et toutes les installations dont le Centre de services scolaire est propriétaire, locataire ou utilisateur ou sur lesquels il exerce directement un contrôle, y compris le matériel roulant et les véhicules. Cette expression comprend également tout lieu où une personne assujettie est appelée à se rendre pour des activités professionnelles et/ou pour accompagner les élèves.

Médicament

Toute substance ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives à l'égard des maladies humaines ainsi que tout produit pouvant être administré en vue d'établir un diagnostic médical ou de restaurer, corriger ou modifier ses fonctions organiques, aucune distinction ne devant être faite entre les médicaments obtenus sur ordonnance et ceux en vente libre.

Poste à risque élevé

Poste qui, selon le Centre de services scolaire, peut présenter un risque considérable pour la santé ou la sécurité de l'employé qui l'occupe, de ses collègues, des élèves, du public, de la propriété, des personnes fréquentant ses établissements ou pour l'environnement. Cette catégorie comprend également les personnes qui peuvent avoir à prendre la relève ou à remplacer une personne qui occupe un poste à risque élevé. On parle ici d'une tâche comportant des risques pour la santé ou la sécurité des personnes.

Refus

Signification de non-consentement par un employé à donner un ou des échantillons, tel que demandé, soit par l'expression de sa volonté ou par ses agissements.

Situation à risque

Situation qui, selon le Centre de services scolaire, peut présenter un risque sans nécessairement pour autant constituer un poste à risque élevé, notamment et sans restreindre :

- Le travail en présence d'élèves;
- L'activité étudiante et la sortie éducative impliquant des élèves, qu'elle se déroule pendant ou en dehors de l'amplitude ou de la semaine de travail, sur les lieux de travail ou à l'extérieur de ceux-ci;
- Le travail réalisé avec des outils ou des machines;
- La manipulation de produits chimiques ou dangereux;
- Le travail dans un atelier, un laboratoire ou dans une cuisine;
- Le travail dans des lieux clos (vide sanitaire, etc.) et le travail en hauteur;
- La conduite d'un véhicule ou d'équipements;
- Le travail dans un gymnase ou sur les lieux d'installations sportives (piscine, salle de conditionnement, pente de ski, aréna, etc.);
- La réalisation de travaux de construction, d'entretien physique, ménager et paysager, ainsi que les travaux de rénovation;
- La manipulation de charges lourdes avec ou sans équipement;
- L'administration de soins aux personnes;
- La surveillance, l'intervention et la prise de décision en situation d'urgence ou de crise.

Test de dépistage

Test administré par un professionnel de la santé et visant, à l'aide d'un échantillon de salive, d'haleine, d'urine ou de sang, à déterminer la présence d'alcool, de médicaments ou de drogues chez une personne.

7.0 RÈGLES DE CONDUITE

Le Centre de services scolaire s'attend à ce que tout employé soit capable, en tout temps, durant ses heures de travail ou lors des occasions prévues à la présente politique, d'effectuer normalement ses tâches de façon efficace. Il ne doit pas mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celle des employés du Centre de services scolaire, de ses élèves et du public en général.

Tout employé est tenu de se présenter sur les lieux du Centre de services scolaire et d'effectuer ses fonctions sans que ses facultés soient affaiblies.

7.1 Alcool

Il est interdit, pour toute personne assujettie à la présente politique, alors qu'elle est au service du Centre de services scolaire :

- de consommer de l'alcool;
- d'avoir en sa possession de l'alcool sur les lieux du Centre de services scolaire;
- de distribuer ou de vendre de l'alcool;
- d'être sous l'influence de l'alcool.

Considérant la mission éducative d'un centre de services, d'une école, d'un centre de formation professionnelle ou d'un centre d'éducation des adultes, il est interdit de dégager une haleine d'alcool pour tout employé alors qu'il est au service du Centre de services scolaire.

7.2 Drogues

Il est interdit pour toute personne assujettie à la présente politique, alors qu'elle est au service du Centre de services scolaire :

- de consommer de la drogue incluant le cannabis;
- d'avoir en sa possession de la drogue à l'occasion du travail ou sur les lieux du travail et lors d'événements spéciaux du Centre de services scolaire à l'extérieur des lieux de travail;
- de distribuer ou de vendre de la drogue;
- d'être sous l'influence de la drogue.

7.3 Médicaments

Tout employé est tenu de se présenter sur les lieux du Centre de services scolaire et d'effectuer ses fonctions sans que ses facultés soient affaiblies par un médicament.

Tout employé doit utiliser de façon responsable tout médicament qu'il soit obtenu en vente libre ou sur ordonnance.

Il est de la responsabilité de tout employé de s'informer auprès d'un professionnel de la santé des effets de tout médicament. Dans l'éventualité où un médicament est susceptible de l'empêcher d'effectuer normalement ses tâches de façon efficace, l'employé doit immédiatement aviser un gestionnaire du Centre de services scolaire.

Sont interdits sous quelque forme que soit, l'achat, la distribution ou la vente de médicaments durant les heures de travail (y compris les pauses, le temps d'attente, etc.) sur les lieux du Centre de services scolaire, peu importe l'emploi occupé, étant entendu que la consommation et la possession à des fins personnelles est permise.

Malgré les dispositions des articles précédents, l'employé exerçant une fonction à risque élevé ne peut effectuer ses tâches dans des conditions où ses facultés présentent quelque altération, aussi mineure soit-elle, attribuable à la consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues.

8.0 TEST DE DÉPISTAGE

Dans le cadre de l'application de cette politique, le Centre de services scolaire peut demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage d'alcool, de médicaments ou de drogues dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) Lorsque le Centre de services scolaire a des motifs raisonnables de croire que l'employé se trouve sous l'influence d'une drogue ou de l'alcool ou qu'il a consommé une drogue ou de l'alcool alors qu'il est au service du Centre de services scolaire;
- b) Lorsque l'employé y consent librement, volontairement et de façon éclairée;
- c) À la suite d'un accident ou d'un incident grave qui se déroule dans un contexte qui permet de douter raisonnablement que l'employé était sous l'influence d'une drogue ou de l'alcool au moment de l'événement;
- d) Dans le cadre d'un plan de retour au travail à la suite d'une absence reliée en tout ou en partie à une dépendance à une drogue, à un médicament ou à l'alcool, selon une entente particulière à cet effet ou des modalités déterminées par le Centre de services scolaire;
- e) Lorsqu'un employé occupe un « poste à risque élevé » et qu'il y a présence de motifs raisonnables de croire à une problématique reliée à la consommation de drogues ou d'alcool dans le milieu de travail. Dans ce contexte, la possibilité d'effectuer des tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool peut être envisagée.

Tout test de dépistage d'alcool, de médicaments et de drogues sera effectué par un intervenant de la santé. Tout dépistage de la consommation d'alcool, de médicaments ou de drogues en vertu de la présente politique est réalisé dans le respect des normes médicales et réglementaires. Il se doit d'être le moins intrusif possible pour l'individu. Les frais encourus seront assumés par le Centre de services scolaire du Pays-des-Bleuets. L'employé soumis à un test de dépistage pourra demander par écrit d'obtenir les résultats de ce test. Si le test s'avère positif, les clauses contenues au point 10.0 s'appliquent. Le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage l'expose à des mesures administratives ou disciplinaires.

9.0 ENQUÊTE

Toute enquête menée dans le cadre de la présente politique pourra être effectuée selon les modalités suivantes :

- Elle débutera au moment où le Centre de services scolaire dispose de motifs raisonnables de croire qu'il y a ou qu'il y a eu contravention à la présente politique.
- Elle sera dirigée par le Service des ressources humaines dans toute situation mettant en cause un salarié ou sera sous la responsabilité de la direction générale du Centre de services scolaire dans toute situation mettant en cause un gestionnaire. Ces personnes peuvent s'adjoindre une ressource externe si nécessaire.
- Elle sera menée avec grande discrétion, diligence et confidentialité.

10.0 NON-RESPECT DE LA POLITIQUE – MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

10.1 Mesures administratives

10.1.2 Retrait immédiat

L'employé au sujet duquel le Centre de services a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'influence de drogues ou d'alcool ou qu'il fait usage inadéquat de médicaments, sera immédiatement retiré du travail à titre de mesure administrative et un gestionnaire s'assurera qu'il est en mesure de retourner chez lui de manière sécuritaire.

10.2 Mesures disciplinaires

Tout manquement à cette politique expose l'employé fautif à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, et ce, conformément aux conventions collectives.

Pour tous les employés exerçant des fonctions dans des « postes à risque élevé », une violation à la présente politique constitue un motif de congédiement immédiat.

Faire le trafic, avoir en sa possession ou consommer des substances illégales sur les lieux du Centre de services scolaire sont des motifs de congédiement immédiat. De plus, la situation peut être dénoncée aux autorités policières.

En outre, la vente, la distribution ou le fait de procurer de l'alcool ou de la drogue à des élèves constituent un motif de congédiement immédiat.

Le fait de se trouver dans une situation à risque ou d'occuper un poste amenant l'employé à être en contact direct avec les élèves et les personnes fréquentant les établissements est considéré comme une circonstance aggravante.

10.3 Intervention

- 10.3.1** Si le Centre de services scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un employé exerçant une fonction à risque élevé se trouve sur les lieux du Centre de services scolaire avec les facultés affaiblies par effet de l'alcool, d'un médicament ou d'une drogue, celui-ci pourra être immédiatement requis de se soumettre à un test de dépistage d'alcool, de médicaments et de drogues :
- En cas de résultat positif à un test de dépistage ou de refus de s'y soumettre, l'employé sera prié de quitter immédiatement les lieux du Centre de services scolaire en état de consommation et un gestionnaire s'assurera qu'il est en mesure de retourner chez lui de manière sécuritaire;
 - À la suite du résultat positif de ce test ou du refus de s'y soumettre, l'employé pourrait faire l'objet d'une suspension administrative pour fins d'enquête.
- 10.3.2** Le Centre de services scolaire peut également soumettre un employé à un test de dépistage d'alcool, de médicaments et de drogues :
- Lorsque l'employé est pris en défaut sur les lieux ou à l'occasion de son travail, ou;
 - Lorsqu'un accident de travail ou un incident grave s'est produit ou a été évité et dans lequel l'employé a été directement impliqué, ou;
 - Dans le contexte d'un retour au travail d'un employé à la suite d'une contravention à la présente politique.
- 10.3.3** Si le Centre de services scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un employé contrevient à la présente politique, celui-ci pourra faire l'objet d'une suspension administrative pour fins d'enquête.
- 10.3.4** Le gestionnaire présent sur les lieux du Centre de services scolaire dans un cas visé par les articles 10.3.1 et 10.3.3 précédents pourra avoir recours à la grille d'observation jointe à la présente politique (annexe 1) pour évaluer s'il y a présence de motifs raisonnables.

11.0 RESPONSABILITÉS

Direction générale

- S'assurer de la mise en application de la politique.

Gestionnaires

- Informer l'ensemble du personnel dont ils ont la responsabilité de la présente politique et de ses modalités d'application. Appliquer la politique en collaboration avec les gestionnaires du Service des ressources humaines.

Direction du Service des ressources humaines

- Mettre à jour et diffuser la présente politique ainsi que toute autre documentation s'y rattachant.
- Appuyer les gestionnaires dans la mise en application de la présente politique.
- S'assurer de l'application des mesures prévues.

Employé

- Prendre connaissance de la présente politique ainsi que de toute autre documentation s'y rattachant, en matière d'alcool, de médicaments et de drogues et les respecter.

- Aviser un gestionnaire du Centre de services scolaire lorsqu'il a connaissance d'une contravention à la présente politique.
- Demander de l'aide auprès d'un gestionnaire du Centre de services scolaire ou de tout organisme reconnu en cas de problématique reliée à la consommation d'alcool, de médicaments et de drogues.
- Fournir la prestation de travail à laquelle son employeur est en droit de s'attendre. Telle obligation est d'ailleurs prévue à l'article 2085 du Code civil du Québec.
- Exécuter son travail avec prudence et diligence, c'est-à-dire suivant les règles de conduite dictées par l'employeur. Il se doit donc de respecter toute politique relativement à l'usage ou à la possession de drogues sur les lieux du travail.
- Prendre les mesures nécessaires, conformément au Code criminel, afin qu'aucune blessure corporelle pour autrui ne résulte de l'accomplissement d'un travail ou de l'exécution d'une tâche.
- Aviser son supérieur de toute consommation de médicaments qui pourrait influencer sa prestation de travail ou alterner les facultés.

12.0 EXCEPTION OÙ LA CONSOMMATION D'ALCOOL EST PERMISE

12.1 Exceptionnellement, une consommation d'alcool modérée pourra être tolérée lors de certains événements ponctuels à caractère social, culturel, sportif, promotionnel ou de financement. En un tel cas, les critères suivants doivent être respectés :

- L'événement a été préalablement autorisé par la direction de l'unité administrative;
- Aucun alcool n'est servi à des personnes mineures ou en présence d'élèves mineurs;
- Les personnes mineures qui ne sont pas accompagnées d'un parent ou d'une personne en tenant lieu n'y sont pas admises sauf si leur présence est expressément requise;
- Le service d'alcool est assuré par des personnes majeures;
- L'alcool rendu disponible l'est dans le respect des lois et de la réglementation en vigueur;
- L'événement se tient en dehors d'une journée normale de travail sauf pour certaines situations extraordinaires autorisées par écrit par la direction générale du Centre de services scolaire;
- En tout temps, tout alcool doit être entreposé dans les lieux du Centre de services scolaire de façon discrète et sous clé.

12.2 Malgré les dispositions de l'article 12.1, tout employé qui est appelé à conduire un véhicule automobile dans lequel des élèves se trouvent doit s'abstenir de toute consommation d'alcool.

12.3 Compte tenu de la nature des activités du Centre de services scolaire, l'employé doit être conscient et soucieux de l'image qu'il projette en toute circonstance lorsqu'il consomme de l'alcool lors de certains événements ponctuels à caractère social, culturel, sportif, promotionnel ou de financement.

13.0 PRÉVENTION AUPRÈS DES EMPLOYÉS

13.1 Le Centre de services scolaire favorise une approche préventive face à la consommation d'alcool, de médicaments et de drogues par ses employés et leur accorde son soutien.

13.2 Le Centre de services scolaire reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux médicaments et aux drogues sont des affections de la santé qui peuvent être traitées avec succès et encourage fortement ses employés à demander de l'aide et des conseils. Il en est de même pour un médicament (prise ponctuelle ou à long terme) pouvant altérer les facultés. Dans ce cas,

l'employé n'a pas d'obligation de divulguer la condition médicale sous-jacente à cette prise de médication.

- 13.3** À cette fin, le Centre de services scolaire offre à ses employés le service du Programme d'aide aux employés, conformément aux modalités de ce programme.
- 13.4** Le Centre de services scolaire encourage tout employé souffrant d'une dépendance à une drogue, à un médicament ou à l'alcool à se prendre en charge et à lui faire part de la situation en communiquant avec son supérieur immédiat ou avec la direction du Service des ressources humaines.
- 13.5** Le Centre de services scolaire offre des mesures d'accommodements raisonnables à cet employé dans la mesure où l'employé manifeste une réelle volonté de la surmonter.
- 13.6** Le Centre de services scolaire s'engage à ce que toute information soit traitée de façon confidentielle avec son supérieur immédiat et le Service des ressources humaines.
- 13.7** L'employé qui se rend compte qu'un collègue ou un supérieur a possiblement les facultés affaiblies se doit d'intervenir auprès de la personne elle-même; si cette dernière ne tient pas compte de l'intervention de l'employé, ce dernier se doit d'informer un supérieur immédiat (dans le cas d'un poste à risque élevé) afin d'éviter des conséquences indésirables pour l'employé affecté.

14.0 OBLIGATION DES TIERS PRESTATAIRES DE SERVICES

- 14.1** La présente politique s'applique, en effectuant les adaptations nécessaires, à tous les partenaires, sous-traitants ou fournisseurs de services du Centre de services scolaire (« tiers prestataires de services »).
- 14.2** Il est du devoir de tout gestionnaire du Centre de services scolaire d'informer les tiers prestataires de services des exigences et attentes du Centre de services scolaire en ce qui concerne l'alcool, les médicaments et les drogues.
- 14.3** Il est attendu des tiers prestataires de services qu'ils exigent et s'assurent que les personnes sous leur responsabilité se comportent dans le respect de la présente politique.
- 14.4** Toute personne œuvrant pour un tiers prestataire de services qui sera surprise en situation de contravention avec la présente politique fera l'objet d'une dénonciation. En un tel cas, le Centre de services scolaire pourrait exiger d'un tiers prestataire de services que cette personne soit exclue temporairement ou définitivement des lieux du Centre de services scolaire selon la nature et la gravité de la contravention.

15.0 ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour suivant son adoption par le conseil d'administration.

Dans la présente politique, là où la forme masculine est utilisée, c'est sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Grille d'observation de signes objectifs de facultés affaiblies ou de dépendance chez les travailleurs

Certains des signes (en rouge) nécessitent une intervention préventive immédiate pour la santé et la sécurité de la personne et du milieu de travail. Selon les risques reliés aux tâches à accomplir ou la situation au travail, la présence de l'un ou de plusieurs de ces signes peut nécessiter un retrait immédiat du travail.

Partie 1 Signes objectifs de facultés affaiblies au travail (Possiblement reliés à la consommation d'alcool ou d'autres drogues)

✓	ASPECTS PHYSIQUES	✓	ASPECTS COGNITIFS	✓	COMPORTEMENTS
	Pupille dilatée (ex. : hallucinogènes ou stimulants)		Apathie, manque de motivation		Gestes très lents
	Rougeurs et pâleur de la peau (ex. : amphétamines)		Manque ou excès de vigilance		Gestes très rapides, saccadés
	Mâchoire crispée (ex. : amphétamines)		Altération du jugement		Parle de manière exagérée (très fort, gesticule, etc.)
	Bouche pâteuse, asséchée		Difficulté de concentration, lunatique, distrait		Parle très lentement
	Tics répétitifs		Confusion des pensées, du discours		Au ralenti, amorphe, nonchalant
	Yeux rouges (ex. : cannabis)		Difficulté inhabituelle à rester centré sur une tâche		Rires fréquents et exagérés
	Transpiration abondante (ex. : stimulants)		Attention fixée sur les détails		Mutisme et passivité inhabituelle
	Sécheresse de la bouche (ex. : cannabis)		Illusion ou hallucinations auditives ou visuelles		Propos décousus
	Saignement du nez (ex. : cocaïne)		Paranoïa, anxiété, crise de panique		Démarche chancelante
	Convulsion (ex. : cocaïne)		Pertes de contrôle sur les humeurs : grande tristesse ou agressivité		Ne peut se tenir debout / S'allonge
	Grande fatigue, envie de dormir (ex. : cannabis ou tranquillisants)		Désorientation dans le temps et l'espace, par exemple confusion au sujet de :		Se blesse ou blesse quelqu'un
	Tremblements (ex. : hallucinogènes)		<input type="checkbox"/> L'endroit où il se trouve		Incoordination des mouvements
	Nausée / vomissement (ex. : cocaïne)		<input type="checkbox"/> La journée		Ralentissement du temps de réaction (ex. : cannabis)
	Somnolence (ex. : anxiolytiques/ sédatifs)		<input type="checkbox"/> L'heure		Surexcitation, agitation, besoin de bouger constamment
	Respiration très lente ou très rapide				Compulsion à réaliser une tâche
					Pertes de contrôle de ses comportements

Cette grille est accompagnée d'un guide d'utilisation que nous vous suggérons de consulter avant de l'utiliser.



Partie 2 Signes objectifs au travail d'une possible dépendance à l'alcool ou à d'autres drogues

Ces signes mettent sur la piste d'une possible dépendance, mais peuvent aussi être associés à d'autres problèmes. Pour plus de précisions, vérifier aussi la partie 1 et la partie 3 de la grille.

✓ SANTÉ (PHYSIQUE ET MENTALE)	✓ ASSIDUITÉ	✓ RELATIONS AU TRAVAIL
Se plaint de nombreux malaises physiques (maux de tête, d'estomac, etc.)	Absences fréquentes non autorisées ou non justifiées	Irritabilité face aux collègues, au superviseur
Souvent triste, déprimé	Absences fréquentes pendant les heures de travail (souvent aux toilettes, en retrait, etc.)	Réactions verbales ou émotives peu appropriées
Idéation suicidaire	Pauses prolongées	Isolement des collègues / évitement des superviseurs
Détérioration de l'apparence ou de l'hygiène personnelle	Arrivées tardives et départs hâtifs	Mensonges ou explications saugrenues pour excuser le comportement
Grande anxiété	Absences remarquées, notamment le lendemain de la paie ou de congés	Découverte d'erreurs ou de situations camouflées par les collègues ou le superviseur
Tremblements		Plaintes et mécontentement des collègues
Plusieurs absences pour maladie		
Signes de nervosité, d'irritabilité		
Pertes de mémoire d'événements récents	✓ PERFORMANCE	
Diarrhée et vomissement	Baisses ou augmentations subites ou progressives de productivité, de performance	
Crampes abdominales ou musculaires	Fluctuation dans la qualité du travail	
Perte de poids (ex. : amphétamines- stimulants)	Manques d'attention	
Insomnie	Erreur de jugement	
Euphorie inappropriée	Diminution de l'attention et de la vigilance	
	Diminution de la mémoire (ex. : cannabis)	
✓ SÉCURITÉ	Camouflage d'erreurs	
Manques fréquents d'attention causant ou passant près de causer des accidents	Fatigue précoce	
Accidents fréquents	Difficulté à respecter les échéanciers	
Accomplit ses tâches sans minutie		
Accusation pour conduite avec facultés affaiblies		

Partie 3 Signes observables reliés directement à l'alcool ou à d'autres drogues

	L'observateur est témoin de la consommation avant d'entrer au travail ou sur les lieux du travail
	Odeur d'alcool
	Odeur de cannabis (foin brûlé)
	Le travailleur indique qu'il consomme ou a un problème de dépendance à une ou des substances psychotropes
	Mention d'un (ou de) témoin(s) indiquant une consommation récente ou sur les lieux du travail du collègue
	Alcool ou autres drogues vues : <input type="checkbox"/> Sur la personne <input type="checkbox"/> Dans son casier <input type="checkbox"/> Dans son bureau <input type="checkbox"/> Sur la machinerie qu'il doit conduire / manœuvrer
	Objet(s) lié(s) à la consommation d'alcool ou d'autres drogues vus : <input type="checkbox"/> Sur la personne <input type="checkbox"/> Dans son casier <input type="checkbox"/> Dans son bureau <input type="checkbox"/> Sur la machinerie qu'il doit conduire / manœuvrer
	Constat d'activités reliées à l'achat ou la vente du produit sur les lieux de travail
	Commentaires de l'entourage indiquant une consommation à risque pour le milieu de travail
	Autres observations reliées directement aux produits psychotropes

Nom du travailleur : _____

Observateur : _____

Date de l'observation : _____

Emploi à risque : Oui Non

Commentaires et résumé sur les observations objectives

Partie 1 – Facultés affaiblies

Partie 2 – Possibilité de dépendance

Partie 3 – Signes directement reliés aux substances

Recommandations et actions :



Pour information : info@aidq.org ou 514 287-9625 • www.aidq.org