

DESTINATAIRE : Tout le personnel

EXPÉDITEUR : Sarah Pier Dubois-Ouellet

OBJET : Consommation de drogues, d'alcool et de médicaments

Bonjour,

Pour des raisons de prévention, pour votre propre sécurité et celle de vos collègues, vous devez en tout temps être apte à effectuer votre travail de façon sécuritaire. L'usage de substances psychotropes peut limiter votre capacité à effectuer adéquatement votre travail et peut avoir un impact négatif sur votre santé et votre sécurité, celles de vos collègues, des clients et des membres du public. Nous souhaitons donc vous rappeler vos responsabilités et obligations relativement à la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments dans le cadre de votre relation d'emploi avec la Société de développement de la Baie-James.

Vous devez :

- Être apte au travail et le demeurer en tout temps pendant votre quart de travail et lorsque vous êtes sur appel.
- Vous assurer qu'aucune odeur d'alcool ou de drogues ne soit perceptible par le public lorsque vous effectuez votre prestation de travail sur les lieux de travail ou lorsque vous exercez vos fonctions à l'extérieur de votre lieu habituel de travail.
- Informer votre employeur lorsque vous croyez qu'un collègue ou un entrepreneur effectue un travail avec les facultés affaiblies ou si vous croyez que son état peut générer un risque d'accident ou affecter la sécurité du public.
- Respecter l'interdiction de consommer des drogues, de l'alcool et des médicaments pouvant affecter la conduite automobile des véhicules de la SDBJ pendant et en dehors des heures de travail.
- Respecter l'interdiction de consommer des drogues sous toutes formes dans les bâtiments de la Société, ceci incluant, mais sans s'y limiter, les aires de repos communes, les chambres, les bureaux, les garages, les véhicules ou la machinerie, les buanderies ou tout autre endroit auquel vous avez accès dans le cadre de votre relation d'emploi avec la SDBJ. Cette interdiction perdure également en dehors des heures de travail, mais également dans les bâtiments des partenaires de la Société, par exemple, mais sans s'y limiter, les résidences et les lieux de travail appartenant à Hydro-Québec.
- Vous informer de la réglementation en vigueur dans votre municipalité, localité ou ville ainsi que dans celle où vous devez vous trouver par affaires afin de ne pas vous trouver en infraction.
- Demander de l'aide auprès du service des ressources humaines si vous croyez avoir un problème de consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments. Il vous dirigera vers le programme d'aide aux employés (PAE).

Les cadres supérieurs et intermédiaires doivent :

- Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés sous leur responsabilité.
- Prendre toutes les mesures nécessaires raisonnables afin de s'assurer que les employés sous leur responsabilité sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire et n'ont pas les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues.
- Intervenir rapidement et efficacement lorsque la prestation de travail d'un employé est affectée par la consommation d'alcool ou de drogues.
- Relever un employé de ses fonctions lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'il a les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues.
- Imposer des mesures administratives ou disciplinaires à un employé lorsque celui-ci contrevient aux présentes dispositions.
- Informer l'employé qu'ils soupçonnent aux prises avec un problème de consommation d'alcool ou de drogues du soutien que peut offrir le PAE.

Afin d'aider les cadres à identifier un état d'intoxication d'un employé, voici la liste des principaux signes et symptômes objectifs :

- Yeux rouges injectés de sang ou vitreux
- Odeur d'alcool ou de drogues
- Toux
- Troubles de coordination
- Fou rire
- Troubles d'élocution
- Discours décousu
- Pertes d'équilibre
- Signes d'impatience, d'agressivité ou d'intolérance
- Signes d'hyperactivité ou d'hypervigilance

Lorsqu'un cadre a des motifs raisonnables de croire qu'un employé présente des signes et symptômes objectifs de facultés affaiblies, il doit intervenir promptement, de façon respectueuse et prendre les mesures nécessaires afin de relever provisoirement de ses fonctions l'employé qui n'est pas apte à fournir sa prestation de travail et s'assurer que l'employé retourne chez lui de façon adéquate et en toute sécurité.

Dans l'éventualité où vous contrevenez aux présentes dispositions ainsi qu'à celles prévues par la loi, vous pourriez être passible de mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, selon la nature ou la gravité du geste qui vous serait reproché.



Sarah Pier Dubois-Ouellet, M.A., CRIA
Directrice des ressources humaines et des communications