

Outil pour concevoir une politique sur la consommation de drogues et alcools au travail

Voici une liste d'éléments que l'on suggère afin de concevoir la politique. Il est cependant important d'élaborer cette politique selon votre milieu de travail afin de respecter vos spécificités. Les sections suivantes sont à titre indicatif.

1. Introduction

- A. Résumé de la loi
- B. Les obligations de l'employeur en général
- C. Mise au point sur la portée de la politique

2. Objectifs

- A. Définir les objectifs : de prévention, d'information, de sécurité, de protection de l'image de l'entreprise, de précision des rôles de chacun, etc. Il faut suffisamment détailler les objectifs pour exposer les volontés de l'entreprise, dans le respect des autres lois, codes et chartes.

3. Définitions

- A. Définir les principaux termes, mots utilisés dans la politique pour éviter toute interprétation et toute contestation pour manque de clarté.
 - i. Marijuana (cannabis) : différents modes et formes de consommation
 - ii. Employé
 - iii. Gestionnaire
 - iv. Tolérance zéro
 - v. Facultés affaiblies
 - vi. Lieux de travail (terrain, zone, succursales)
 - vii. Heures de travail
 - viii. Fonctions à risque
 - ix. Tests de dépistage

4. Principes généraux

- A. Rédiger les grandes lignes de la politique (tolérance zéro ou non, catégories d'emplois, vente et distribution, seuil de tolérance, tests de dépistage, sanctions, etc.)

5. Champs d'application

- A. Définir à qui s'applique celle-ci (employés au travail, sur appel, dans tout local, véhicule ou propriété de l'entreprise, activités sociales)
- B. Note sur une application de manière impartiale, confidentielle et avec discernement

6. Rôles et responsabilités

- A. Des employés
- B. De l'entreprise
- C. Du comité de suivi de la politique ou de la personne désignée

7. Tests de dépistage

- A. Sélectionner et définir le type de dépistage
- B. Dans quels cas procède-t-on à un test de dépistage (motifs raisonnables, à la suite d'un accident de travail, pour des emplois jugés à risque, par exemple)
- C. Impact en cas de refus
- D. Ici, le principe de tolérance zéro sera problématique, car le cannabis peut être détecté pendant un mois dans le sang, contrairement à quelques heures pour l'alcool. Il sera difficile de gérer les résultats du test et d'imposer des sanctions. La limite entre la tolérance zéro au travail et la vie privée mérite d'être approfondie et fera assurément l'objet d'une jurisprudence volumineuse.

8. Prévention et aide offerte aux employés

- A. Aide en cas de dépendance (PAE)
- B. Coordonnées du service responsable ou autre personne ressource

9. Mesures disciplinaires et administratives

- A. Présenter les sanctions possibles et leurs gradations
- B. Expliquer la procédure
- C. Présentation des recours possibles

10. Application de la politique et entrée en vigueur

- A. Rappel de la confidentialité des informations obtenues
- B. Service ou personne responsable
- C. Date d'entrée en vigueur

11. Annexes

- A. Établir une liste des fonctions ou postes dans l'entreprise à risque visée par le principe de tolérance zéro**
- i. Conducteur d'un véhicule
 - ii. Opérateur de machineries
 - iii. Opérateur d'un centre de tri
 - iv. Chauffeur-éboueur
 - v. Opérateur en nettoyage industriel
 - vi. Technicien en après sinistre
 - vii. Éboueur
 - viii. Personnel manipulant des objets coupants ou dangereux
 - ix. Personnel en usine
 - x. Autres postes ou fonctions
- B. Loi canadienne**
- i. Lien ou résumé de la portée de la loi canadienne
 - ii. Et, si disponibles, lien et portée de la loi et des règlements du Québec

N. B. Cette liste de composantes d'une politique est à titre indicatif, nous ne pouvons pas être tenu responsables.

