



Fédération québécoise  
du loisir en institution

ORGANISME NATIONAL  
EN LOISIR RECONNU PAR :

Québec 

**POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES, DE CANNABIS,  
D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

Approuvé par le conseil d'administration

le 28 mai 2021

## OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Les dispositions de la présente politique ont pour objet :

- De prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des membres du personnel;
- De préciser les rôles et les responsabilités du personnel, tant dans le contrôle de l'usage de drogues, de cannabis, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments sur les lieux du travail;
- D'informer le personnel des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées aux drogues, au cannabis, à l'alcool et, le cas échéant, aux médicaments et des conséquences qu'entraînent sa violation, entre autres, quant à la consommation ou la possession ou à la vente de drogues, de cannabis, d'alcool et de médicaments sur les lieux du travail.

## APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel lorsqu'ils sont au travail. Nonobstant leur statut ou la nature des fonctions confiées, de l'équipement utilisé et de l'éventualité que des accidents graves puissent se produire, tous les cas de consommation de drogues, de cannabis, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments ne peuvent être tolérés.

En tout temps, toutefois, l'application de la politique sera faite avec discernement, impartialité et dans la confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent. En cas de doute raisonnable, la direction générale a la responsabilité d'appliquer la présente politique avec la collaboration du conseil d'administration, s'il y a lieu.

## DÉFINITIONS

**Tolérance zéro** : Signifie que le niveau de drogues, de cannabis, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments pouvant altérer les facultés de l'employé-e doit être nul en tout temps alors qu'il-elle est au travail et exerce sa fonction.

**Facultés affaiblies** : Signifie que la capacité de l'employé-e est diminuée par l'effet de drogues, de cannabis, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments. L'employé-e qui manifeste des signes révélateurs témoignant qu'il-elle est incapable de fonctionner de façon sûre et productive ou dont l'alcoolémie est égale ou supérieure à 80 mg alors qu'il-elle est au travail et exerce sa fonction, est considéré avoir les facultés affaiblies.

**Lieu de travail :** Signifie tout endroit où les activités liées au travail sont exercées. Cela comprend, les lieux physiques de bureaux et/ou le télétravail, les endroits de formations ou de séances d'information, colloques, congrès et séminaires, les activités sociales liées au travail ou autres.

## **RÈGLES DE CONDUITE**

Il est strictement interdit :

- De se présenter au travail ou d'être en fonction alors que ses facultés sont affaiblies par la drogue, le cannabis, l'alcool ou, le cas échéant, un médicament. Le principe de tolérance zéro s'applique;
- De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer du cannabis ou une drogue illicite sur les lieux ou dans l'environnement immédiat du lieu de travail;
- De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer de l'alcool au travail, dans l'exercice de ses fonctions et qui rendrait l'employé-e avec des facultés affaiblies;
- De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer tout médicament, prescrit ou non, qui rendrait l'employé-e avec des facultés affaiblies;
- De compromettre ou ternir l'image de la FQLI.

## **RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

**La direction générale :**

- Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique;
- Voit au respect de la présente politique par le personnel dont il est responsable. Elle doit ainsi s'assurer que la politique soit connue par tous les employé-e-s sous sa responsabilité;
- Est responsable de déterminer, dans le respect, des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances;
- Apporte son aide à l'employé-e aux prises avec un problème de dépendance aux drogues, au cannabis, à l'alcool ou, le cas échéant, aux médicaments.

### **L'employé-e :**

- De prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des autres employés-e-s;
- Doit prendre connaissance et respecter la présente politique;
- Doit être apte à exercer sa fonction, c'est-à-dire que ses facultés ne doivent pas être affaiblies par la drogue, le cannabis, l'alcool ou, le cas échéant, les médicaments alors qu'il-elle est au travail;
- Si l'employé-e prend des médicaments, il-elle doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il-elle peut exercer sa fonction sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé-e de s'enquérir auprès de son médecin traitant de la possibilité à occuper sa fonction. Si nécessaire, l'employé-e devra produire un billet médical justifiant qu'il est apte à occuper sa fonction;
- Est responsable de solutionner un problème de dépendance aux drogues, au cannabis, à l'alcool ou aux médicaments en faisant appel aux différentes ressources disponibles.

### **MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES**

Si la direction générale a des raisons de croire que l'employé-e a les facultés affaiblies, l'employé-e sera immédiatement retourné-e chez lui-elle et ne sera pas autorisé-e à commencer ou à compléter son quart de travail.

L'employé-e pourra se voir imposer une mesure administrative ou disciplinaire dans les cas suivants :

- Le défaut de se conformer aux règles de la présente politique;
- La mesure administrative et disciplinaire sera imposée selon les circonstances.  
La gradation des mesures :
  - Première avertissement oral;
  - Deuxième avertissement écrit;
  - Troisième avertissement : suspension avec solde;
  - Quatrième avertissement : suspension sans solde;
  - Cinquième avertissement : congédiement.
- La FQLI se réserve le droit d'exiger ou si les circonstances le justifient, faire examiner l'employé-e par le médecin de son choix.