



APPLICATION

35.1 Cette politique s'applique à tous les employés des FNP.

AUTORITÉ APPROBATRICE

Chef de la direction (CDir) ou son délégué

BPR

Chef des ressources humaines (CRH)

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

35.2 Toutes les demandes de renseignements concernant l'interprétation et l'application de cette politique doivent être adressées au GRH ou au GRRH et, au besoin, transmises au BPR.

OBJECTIF DE LA POLITIQUE

35.3 La présente politique définit le comportement convenable attendu relativement à la consommation de substances susceptibles d'altérer la capacité d'un employé d'exécuter ses fonctions de façon sécuritaire, avec compétence et efficacité. Elle établit l'équilibre entre les exigences des FNP quant à l'exécution sécuritaire, compétente et efficace de leur travail, les responsabilités des employés des FNP relatives à l'exécution sécuritaire, compétente et efficace de leur travail, et la nécessité de tenir compte des droits, de la dignité et de la vie privée des personnes. Elle aborde également les situations où la consommation est liée à la toxicomanie/la dépendance.

DÉFINITIONS

35.4 La terminologie suivante est utilisée dans cette politique :

- a. **Apte au travail** : la capacité d'un employé de satisfaire aux exigences professionnelles de son poste de façon sécuritaire, avec compétence et efficacité, sans limites.
- b. **Capacités affaiblies** : l'absence de capacités fonctionnelles totales d'un employé causée par la consommation ou l'abus de substances comme l'alcool, les médicaments sur ordonnance ou en vente libre et/ou d'autres drogues, qui nuit à la capacité de l'employé de satisfaire aux exigences de son poste de façon sécuritaire, avec compétence et efficacité.

- c. **Poste critique pour la sécurité** : un poste dont les fonctions, si elles ne sont pas exécutées de façon sécuritaire, peuvent causer des dommages directs et considérables aux biens et/ou des blessures à l'employé, aux clients, à d'autres personnes aux alentours, au public et/ou à l'environnement immédiat. Dans le cas des postes critiques pour la sécurité, « apte au travail » est défini comme l'absence totale de toute substance susceptible d'altérer les capacités physiques ou cognitives pendant que la personne travaille.
- d. **Substance** : aux fins de la présente politique, toute substance utilisée d'une manière susceptible d'altérer l'aptitude au travail d'un employé et/ou d'influer sur celle-ci, et comprend l'alcool, le cannabis, les médicaments sur ordonnance ou en vente libre et toute autre drogue licite ou illicite, ou substance licite ou illicite à usage récréatif.
- e. **Toxicomanie/ Dépendance** : un mode d'utilisation inadapté d'une substance conduisant à une altération du fonctionnement ou à une souffrance cliniquement significative diagnostiquée par un professionnel de la santé.

POLITIQUE GÉNÉRALE

- 35.5 Les employés doivent se conformer à toutes les lois qui régissent la consommation et l'utilisation d'alcool, de cannabis et d'autres drogues, en vigueur dans la province ou le territoire où ils travaillent. Les employés doivent également respecter toute politique, directive ou réglementation du ministère de la Défense nationale ou des Forces armées canadiennes portant sur la possession et l'utilisation de substances dans les locaux du ministère de la Défense nationale ou sur un théâtre d'opérations des Forces armées canadiennes.
- 35.6 Les employés ont en tout temps la responsabilité d'être aptes lorsqu'ils se présentent au travail et de le rester sur les lieux de travail durant l'exercice de leurs fonctions pour le compte de l'employeur et/ou pendant qu'ils représentent l'employeur. Les employés ont également la responsabilité d'informer leur surveillant ou leur gestionnaire le plus tôt possible avant de se présenter au travail si, en raison d'une incapacité, d'une maladie, d'une blessure ou d'un trouble lié à la consommation d'une substance, ils consomment ou ont consommé une substance pouvant nuire à leur aptitude au travail.
- 35.7 Les gestionnaires, en consultation avec leur gestionnaire des RH, ont la responsabilité de désigner tout poste critique pour la sécurité et d'informer tous les titulaires de ces postes qu'ils occupent un tel poste.

USAGE RÉCRÉATIF

- 35.8 Sauf lorsque cela est explicitement autorisé dans la présente politique, il est strictement interdit aux employés durant les heures de travail, dans les locaux de l'employeur, durant la conduite d'un véhicule dans l'exercice de leurs fonctions, durant des événements parrainés ou sanctionnés par l'employeur auxquels ils assistent et lorsqu'ils représentent l'employeur ou qu'ils mènent des activités pour son compte:
 - a. d'avoir les facultés affaiblies par l'alcool, le cannabis ou d'autres substances licites à usage récréatif qui altèrent leur aptitude au travail;
 - b. de consommer ou d'utiliser de l'alcool, du cannabis ou d'autres substances licites à usage récréatif qui altèrent leur aptitude au travail;
 - c. d'avoir en leur possession, de distribuer, d'offrir ou de vendre des boissons alcoolisées, du cannabis ou d'autres substances licites à usage récréatif susceptibles d'altérer l'aptitude au travail, sauf lorsque cela est requis dans le cadre de leurs fonctions.

- 35.9 On s'attend des employés titulaires d'un poste critique pour la sécurité qu'ils s'abstiennent de consommer des substances susceptibles d'altérer leurs capacités fonctionnelles physiques ou cognitives au moins huit (8) heures avant le début de leur quart de travail.
- 35.10 Nonobstant ce qui précède, lorsque l'employeur autorise la consommation d'alcool dans ses locaux et/ou dans le cadre d'événements parrainés ou sanctionnés par lui ou d'autres événements liés au travail, les employés peuvent consommer de l'alcool, du cannabis ou d'autres substances licites à usage récréatif, à condition de faire preuve de jugement et de ne consommer que dans les endroits autorisés.

USAGE À DES FINS MÉDICALES ET LA TOXICOMANIE/LA DÉPENDANCE

- 35.11 Tous les employés sont tenus d'utiliser les médicaments sur ordonnance et en vente libre, y compris le cannabis prescrit ou autorisé par un médecin, de façon responsable et conformément à la dose ou au traitement prescrit. Les employés doivent s'informer auprès de leur médecin ou de leur pharmacien si un médicament peut altérer leur aptitude au travail et leur capacité de travailler sans affaiblissement de leurs facultés.
- 35.12 L'employeur reconnaît que la toxicomanie/la dépendance est une maladie et devrait être traitée comme telle. Les FNP encouragent les employés à demander de l'aide s'ils craignent d'avoir la toxicomanie/une dépendance.
- 35.13 Les employés dont le traitement médical prescrit affaiblit leurs facultés ou les rend inaptes au travail sont tenus d'en informer leur surveillant ou gestionnaire afin de demander des mesures d'adaptation convenables. Les gestionnaires peuvent obtenir des conseils auprès de leur gestionnaire des RH sur les mesures d'adaptation raisonnables, notamment sur les ressources disponibles pour aider à évaluer ces demandes. On trouvera de plus amples renseignements sur les mesures d'adaptation dans la politique sur les mesures d'adaptation au travail.

SIGNALEMENT D'UN INCIDENT

- 35.14 Lorsqu'un employé soupçonne que les facultés d'un autre employé sont affaiblies par des drogues ou l'alcool, ou que cet employé a autrement enfreint la présente politique, il doit immédiatement faire part de ses soupçons à son gestionnaire ou surveillant immédiat.

RÉACTION À UNE ALTÉRATION DES FACULTÉS SOUPÇONNÉE

- 35.15 Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire que les facultés d'un employé sont altérées le gestionnaire, en consultation avec son gestionnaire des RH, doit immédiatement prendre des mesures pour assurer la sécurité des opérations, de l'employé et des autres personnes se trouvant dans le milieu de travail. Le gestionnaire devrait ensuite enquêter sur la situation afin de déterminer si une mesure administrative ou disciplinaire est requise. On trouvera des conseils supplémentaires dans les lignes directrices sur la consommation de substances et la politique sur la discipline.

VIOLATIONS

- 35.16 Lorsqu'une violation de la présente politique est confirmée, les mesures que prendra l'employeur à cet effet dépendront de la nature de la violation et de la situation de l'employé, et peuvent comprendre les suivantes :
- la modification des fonctions;
 - le retrait temporaire de l'employé de son poste ou l'affectation dans un autre poste, avec ou sans modification des fonctions;
 - des mesures d'adaptation en milieu de travail, le cas échéant;
 - des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

ÉNONCÉ DE RISQUE

35.17 Conformément au *Code canadien du travail*, l'employeur est tenu de protéger la santé et la sécurité ses employés pendant qu'ils sont au travail. La capacité de l'employeur de s'acquitter de cette obligation est menacée si des employés se présentent au travail avec les facultés affaiblies, en particulier s'ils occupent un poste critique pour la sécurité.

RESPONSABILITÉS

35.18 Les niveaux de responsabilité sont les suivants :

- a. gestionnaire ou surveillant :
 - i. s'assurer que les employés connaissent et comprennent cette politique,
 - ii. évaluer de façon continue l'aptitude au travail des employés,
 - iii. recevoir et traiter promptement les préoccupations concernant des violations potentielles de la présente politique,
 - iv. encourager les employés à divulguer toute condition ou préoccupation, à leur sujet ou au sujet d'un collègue, susceptible de nuire à leur rendement professionnel ou de compromettre la santé et la sécurité,
 - v. communiquer avec les services policiers dans des situations d'affrontement avec des employés lorsqu'il existe des preuves de trafic de drogues ou d'autre activité illicite, et dans d'autres circonstances où le gestionnaire ou le surveillant, juge opportun de le faire,
 - vi. interdire l'utilisation d'un véhicule automobile et/ou de machinerie par tout employé dont les facultés semblent affaiblies ou qui semble inapte au travail,
 - vii. mettre en œuvre des mesures d'adaptation et/ou des mesures correctives appropriées au besoin;
- b. employés:
 - i. se présenter au travail en étant aptes à travailler et le demeurer pour la durée de leurs heures de travail et de toutes les autres périodes précisées précédemment,
 - ii. informer leur gestionnaire ou leur surveillant de toute condition, de toute préoccupation ou de tout médicament susceptible de contribuer à l'incapacité d'exécuter leurs fonctions de façon sécuritaire, avec compétence et efficience,
 - iii. consulter leur médecin ou leur pharmacien pour déterminer si l'usage de médicaments pourrait avoir une incidence négative sur leur rendement professionnel et/ou sur la santé et la sécurité de leurs collègues et communiquer cette information à son gestionnaire ou surveillant,
 - iv. signaler à son gestionnaire ou au surveillant les incidents soupçonnés de violation de la présente politique de la part de collègues,
 - v. collaborer aux enquêtes sur les violations soupçonnées ou confirmées de la présente politique;
- c. bureau des ressources humaines :
 - i. fournir des conseils et du soutien au sujet de la présente politique et des lignes directrices sur la consommation de substances,
 - ii. fournir des conseils et du soutien aux gestionnaires et aux surveillants sur les violations de la présente politique, notamment en ce qui a trait aux mesures d'adaptation et/ou aux mesures correctives appropriées.

RÉFÉRENCES

35.19 La législation suivante est pertinente au contenu de cette politique :

- la partie II du *Code canadien du travail*
- la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- le *Code criminel*
- les lois provinciales et fédérales applicables qui régissent la consommation du cannabis
- la législation applicable régissant la consommation d'alcool et de cannabis dans toutes les localités à l'extérieur du Canada où un employé est déployé ou autrement affecté, ou représente officiellement l'employeur comme l'exige son poste

ANNEXES

35.20 La pièce jointe indiquée ci-dessous fait partie intégrante de la présente politique :

- Annexe A : Lignes directrices sur la consommation de substances

LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES

DÉSIGNATION DES POSTES CRITIQUES POUR LA SÉCURITÉ

- 35.A.1 Les gestionnaires ont la responsabilité de désigner les postes critiques pour la sécurité qui relèvent d'eux. Lorsqu'un poste est désigné critique pour la sécurité, le gestionnaire doit en informer le titulaire et conserver dans les dossiers une preuve que cela a été fait. Les postes critiques pour la sécurité comportent les caractéristiques suivantes:
- a. l'utilisation de machinerie lourde;
 - b. l'utilisation de véhicules ou d'autres outils ou équipement dangereux;
 - c. la manutention de matières/produits chimiques dangereux ou accès à ceux-ci;
 - d. le travail avec des personnes ou des clients vulnérables, y compris des enfants;
 - e. le service d'alcool;
 - f. la surveillance de la santé et de la sécurité d'autres employés ou de clients;
 - g. l'inattention risque de nuire à la santé et à la sécurité de l'employé, d'autres personnes ou de l'environnement, surtout dans les secteurs où l'employé travaille généralement sans surveillance.
- 35.A.2 Voici une liste non exhaustive de postes potentiellement critiques pour la sécurité:
- a. barmen/serveurs;
 - b. moniteurs de conditionnement physique et de sports;
 - c. instructeurs de conditionnement physique;
 - d. surveillants des programmes aquatiques;
 - e. sauveteurs/moniteurs de natation;
 - f. instructeurs d'aérobic (et instructeurs de cours récréatifs semblables);
 - g. préposés de la structure artificielle d'escalade;
 - h. travailleurs dans les camps de jeunes;
 - i. opérateurs d'aréna;
 - j. préposés à la fabrication de la glace de l'aréna;
 - k. responsables de l'entretien des verts;
 - l. coupeurs d'herbe;
 - m. préposés aux départs sur le terrain de golf;
 - n. employés de marina (s'ils utilisent des outils ou de l'équipement dangereux);
 - o. employés de terrain de camping (s'ils utilisent des outils ou de l'équipement dangereux);
 - p. ouvriers à l'entretien (intérieur/extérieur, s'ils utilisent des outils ou de l'équipement dangereux);
 - q. responsables de l'entretien de l'immeuble/personnes à tout faire (s'ils utilisent des outils ou de l'équipement dangereux);
 - r. chauffeurs de Zamboni;

- s. mécaniciens;
- t. opérateurs d'équipement de damage des pistes;
- u. expéditeurs/receveurs (s'ils conduisent un chariot élévateur ou un autre véhicule);
- v. commis d'entrepôt (s'ils conduisent un chariot élévateur);
- w. commis aux livraisons.

RECONNAÎTRE DES FACULTÉS AFFAIBLIES ET SIGNALER UN INCIDENT

- 35.A.3 Les gestionnaires et les surveillants ont la responsabilité d'évaluer constamment l'aptitude au travail des employés. De même, les employés doivent informer leur gestionnaire ou leur surveillant s'ils ont des motifs raisonnables de croire que les facultés d'un autre employé sont affaiblies ou que ce dernier n'est pas apte au travail.
- 35.A.4 Les indicateurs ci-après peuvent servir à reconnaître des facultés affaiblies au travail. Utilisés isolément ou ensemble, ils ne signifient pas nécessairement que les facultés d'une personne sont affaiblies par la consommation ou l'abus de substances, et les employés doivent faire preuve de jugement lorsqu'ils évaluent l'aptitude au travail. Il importe également de souligner que les signes et symptômes d'affaiblissement des facultés varient d'une personne à l'autre. Les indicateurs suivants peuvent aider à reconnaître l'affaiblissement des facultés, mais ils ne sont ni exhaustifs ni décisifs.

SIGNES ET SYMPTÔMES DE FACULTÉS AFFAIBLIES

INDICATEURS PHYSIQUES

- a. Sueurs
- b. Maux de tête
- c. Tremblements
- d. Diarrhée et vomissements
- e. Crampes abdominales et musculaires
- f. Agitation
- g. Consommation fréquente de pastilles mentholées, de gomme à mâcher ou de rince-bouche
- h. Odeur d'alcool ou de cannabis
- i. Troubles d'élocution
- j. Démarche instable
- k. Discours décousu

IMPACTS PSYCHOSOCIAUX INDICATEURS

- a. Fluctuations de l'humeur (c.-à-d. que le sujet passe très rapidement de l'épuisement extrême à l'entrain)
- b. Réactions verbales ou émotionnelles inappropriées
- c. Irritabilité
- d. Nervosité
- e. Confusion ou trous de mémoire
- f. Réactions/comportements inappropriés

- g. Manque de concentration et oublis
- h. Volubilité
- i. Mensonges et/ou excuses non plausibles pour expliquer le comportement
- j. Changements de personnalité
- k. Comportement irrégulier

RENDEMENT AU TRAVAIL ET IMAGE PROFESSIONNELLE INDICATEURS

- a. Pauses prolongées; départ sans en informer les collègues
- b. Oublis
- c. Erreurs de jugement

RÉAGIR À UN AFFAIBLISSEMENT SOUPÇONNÉ DES FACULTÉS

- 35.A.5 Les gestionnaires et les surveillants qui font enquête sur des incidents signalés mettant en cause l'affaiblissement soupçonné des facultés doivent faire preuve de jugement quant à la façon de procéder puisque chaque situation est différente. Les étapes suivantes donnent des indications sur la façon de faire.
- a. Si l'employé semble avoir besoin de soins médicaux immédiats, composer le 911.

RENCONTRE INITIALE

- a. Si le gestionnaire ou le surveillant estime avoir des motifs raisonnables de croire que les facultés de l'employé sont affaiblies, l'employé devrait être amené dans un local privé et sécuritaire et avoir la possibilité d'expliquer son comportement. Le gestionnaire ou le surveillant devrait solliciter la présence d'un autre gestionnaire ou surveillant à titre de témoin lors de la rencontre, et informer la direction supérieure de la tenue de celle-ci. Les employés syndiqués devraient avoir la possibilité d'être accompagnés par un représentant syndical s'ils le désirent.
- b. Si l'employé refuse d'aller dans un local privé et sécuritaire, ou s'il devient agressif ou réfractaire, l'intervention des services de sécurité peut être nécessaire.
- c. Pour la rencontre entre le gestionnaire ou le surveillant et l'employé, il faut documenter la date, l'heure et le lieu où s'est produit l'incident, le fondement des motifs raisonnables de croire que les facultés de l'employé sont affaiblies, les pratiques de travail non sécuritaires de l'employé (le cas échéant), les réponses de l'employé aux questions du gestionnaire ou du surveillant, la liste de toutes les mesures prises, la preuve que les représentants de la direction et du syndicat ont été avisés, au besoin, et toute recommandation formulée à l'endroit de l'employé.
- d. Au début de la rencontre, le gestionnaire ou le surveillant doit exposer de façon impartiale et factuelle ses préoccupations concernant le comportement perçu de l'employé. Éviter le blâme ou les présomptions. Voici des exemples d'énoncés appropriés:
 - i. « J'aimerais vous parler, car j'ai remarqué les gestes ou comportements suivants. Je me soucie de votre sécurité et crains que vous ou quelqu'un d'autre se blesse. »
 - ii. « On m'a signalé que vous avez presque été en cause dans un incident. J'aimerais parler de ce qui a causé cet incident. »
 - iii. « Vous n'avez pas l'air dans votre assiette aujourd'hui, et ça m'inquiète. Pouvons-nous en parler? »
 - iv. « Vous sentez-vous bien? »

- v. « Pour votre sécurité et la sécurité des autres, j'aimerais parler... »
- e. Le gestionnaire ou le surveillant doit établir clairement que la conversation vise à maintenir un environnement de travail sécuritaire ou que les FNP craignent pour le bien-être de l'employé.
- f. Si, par suite de la rencontre, le gestionnaire ou le surveillant ne croit plus que les facultés de l'employé étaient affaiblies, l'employé doit être autorisé à reprendre le travail.
- g. Si le gestionnaire ou le surveillant croit toujours que les facultés de l'employé sont affaiblies, il faut offrir à l'employé un moyen de transport sécuritaire pour rentrer chez lui pour le reste de la journée. Il ne faut jamais permettre à un employé dont les facultés sont affaiblies de conduire un véhicule pour quitter le lieu de travail. Si l'employé refuse le moyen de transport sécuritaire, le gestionnaire ou le surveillant doit prendre en note le numéro de plaque d'immatriculation de son véhicule et appeler la police. Si l'état de l'employé semble s'aggraver, il faut plutôt lui prodiguer les soins médicaux pertinents.

ENTREVUE DE SUIVI

- a. Le gestionnaire ou le surveillant doit organiser une entrevue de suivi avec l'employé avant le prochain jour de travail prévu de l'employé ou dès son retour au travail. Un autre gestionnaire ou surveillant devrait à nouveau être présent. Au cours de cette entrevue, le gestionnaire ou le surveillant doit interroger l'employé, accompagné d'un représentant si l'employé le désire, au sujet du comportement et de l'incident qui ont donné lieu à son expulsion du lieu de travail.
- b. Si, par suite de l'entrevue de suivi, le gestionnaire ou le surveillant ne croit plus que les facultés de l'employé étaient affaiblies, l'employé doit être autorisé à retourner au travail immédiatement. Si l'employé a dit éprouver d'autres problèmes non liés à la dépendance aux substances, le gestionnaire ou le surveillant doit lui parler du soutien à sa disposition, notamment le Programme d'aide aux employés et à la famille.
- c. Si, par suite de l'entrevue, le gestionnaire ou le surveillant continue de croire que les facultés de l'employé étaient affaiblies et que l'incident ne semble pas être relié à d'autres problèmes ou à une dépendance aux substances, il faut informer l'employé que des mesures disciplinaires seront prises à son endroit et qu'elles lui seront communiquées ultérieurement.

DÉPENDANCE AUX SUBSTANCES

- 35.A.6 Si, durant l'entretien, l'employé fait part d'une dépendance aux substances, il faut l'informer qu'on l'écartera de son poste en attendant qu'une décision soit prise concernant les étapes à suivre pour l'aider. Le gestionnaire ou le surveillant doit communiquer avec les RH afin d'examiner les options.
 - a. Lorsqu'un gestionnaire ou un surveillant a des motifs de croire qu'un employé peut souffrir d'une dépendance aux substances, il doit demander à l'employé si des causes sous-jacentes contribuent au comportement en question.
 - b. L'employé qui souffre d'une dépendance aux substances doit bénéficier de mesures d'adaptation sans contrainte excessive, conformément à la politique des FNP sur les mesures d'adaptation au travail.

MESURES D'ADAPTATION POUR LES FACULTÉS AFFAIBLIES PAR L'USAGE APPROPRIÉ DE MÉDICAMENTS

- 35.A.7 S'il est déterminé que le comportement de l'employé est causé par les effets secondaires d'un usage approprié de médicaments, le gestionnaire ou le surveillant doit communiquer avec son gestionnaire des ressources humaines afin de discuter des mesures d'adaptation possibles. Il peut être indiqué d'aiguiller l'employé vers un fournisseur de services des FNP en vue d'un examen des mesures d'adaptation visant à évaluer la pertinence de médicaments qui affaiblissent moins les facultés pour traiter l'état de l'employé, et à trouver d'autres mesures d'adaptation convenables.