ORDRE DES COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉÉS DU QUÉBEC

5, Place Ville Marie, bureau 800, Montréal (Québec) H3B 2G2
T. 514 288-3256 1 800 363-4688 Téléc. 514 843-8375
www.cpaquebec.ca

Ligne directrice relative à l'usage de drogues et d'alcool en milieu de travail

Émise par la Direction des ressources humaines
Approuvée par le comité de direction
Le 15 juin 2018
Révisée le 25 novembre 2021



Table des matières

Introduction 3
Contexte 3
Objectifs 3
Portée 3
Politiques, lignes directrices ou normes et procédures liées 3
Définitions 4
Application 4
Milieu de travail sain et sécuritaire 4
Nature des interdictions applicables 4
Dépistage de la consommation 5
Situation de dépendance et réadaptation 5
Mesures disciplinaires 5
Entrée en vigueur 5

Ligne directrice relative à l'usage de drogues et d'alcool en milieu de travail

Introduction

Contexte

En respect avec son obligation de protéger la santé, la sécurité ainsi que l'intégrité physique et psychologique de ses employés, l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (l'Ordre) souhaite encadrer la possession et la consommation de drogues et d'alcool par ses employés au travail ou au cours de toute activité reliée au travail, que ce soit dans les bureaux de l'Ordre ou à l'extérieur de ceux-ci, et ce, conformément aux lois applicables. Pour les fins de la présente ligne directrice, « au travail » ou « sur les lieux du travail » inclut le télétravail effectué pendant les heures de travail, quel que soit l'endroit où il est effectué.

Objectifs

La présente ligne directrice établit les principes de l'Ordre relativement à l'interdiction d'être sous l'influence de drogues ou d'alcool sur les lieux du travail, d'en posséder, d'en consommer et d'en faire le commerce.

Portée

Cette ligne directrice s'applique à tous les employés de l'Ordre. Les interdictions qu'elle contient s'appliquent aussi à toute autre personne qui fournit des services à l'Ordre.

Politiques, lignes directrices ou normes et procédures liées

La présente ligne directrice est liée aux politiques, lignes directrices, normes et procédures suivantes. Son application doit se faire en respect des règles et principes directeurs de ces dernières :

- Politique relative au code d'éthique à l'intention du personnel de l'Ordre;
- Ligne directrice relative à la conciliation travail et vie personnelle

Définitions

Alcool : Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.

Capacité d'un individu à effectuer sa prestation de travail : inclut l'adresse, aptitude, facilité, habileté physique ou intellectuelle requises pour l'accomplissement d'une tâche.

Cannabis : Tout produit dont le principal constituant psychoactif est le tétrahydrocannabinol (THC), ainsi que ses dérivés.

Drogue : Toute substance, y compris les médicaments et le cannabis, dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement diminuant ainsi la capacité d'un individu à effectuer sa prestation de travail.

Application

Bien que cette ligne directrice soit émise par la Direction des ressources humaines, le respect de l'application de celle-ci est également la responsabilité de chaque vice-présidence.

Milieu de travail sain et sécuritaire

L'Ordre reconnaît l'importance de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire. Il s'engage à prendre les moyens préventifs ainsi qu'à appliquer les correctifs nécessaires afin de protéger et promouvoir la santé et la sécurité de ses employés, de ses membres et du public en général.

Chaque employé doit être capable d'effectuer sa prestation de travail sans que celui-ci ne soit affecté physiquement ou psychiquement par la consommation de drogues ou d'alcool. Il doit aussi être capable, d'effectuer ses tâches sans mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celle des autres employés, des membres et du public.

Au travail et au cours de toute activité reliée au travail, que ce soit dans les bureaux de l'Ordre ou à l'extérieur de ceux-ci, les employés doivent être aussi être conscients et soucieux de l'image qu'ils projettent de l'Ordre.

Tout employé doit aviser promptement et sans délai son supérieur hiérarchique s'il a un doute raisonnable qu'une personne visée par la présente ligne directrice est sous l'influence de drogue ou d'alcool.

Nature des interdictions applicables

Il est interdit de se présenter au bureau et d'effectuer son travail, au bureau ou en télétravail, sous l'influence de drogues ou d'alcool. Dans de telles circonstances, un employé pourrait se voir refuser l'accès physique et électronique au bureau.

Il est interdit de consommer, de posséder, de vendre ou autrement distribuer tout type d'alcool ou de drogues, sous quelque forme que ce soit, au travail ou dans les bureaux de l'Ordre.

Toutefois, lors d'activités organisées par l'Ordre ou auxquelles l'Ordre participe, la consommation d'alcool est autorisée, et ce, dans des limites raisonnables. L'employé qui consomme doit s'assurer d'un retour à la maison sécuritaire.

Toute demande d'exception à cette ligne directrice sera traitée au cas par cas par la direction des ressources humaines.

Dépistage de la consommation

Un test de dépistage d'alcool ou de drogues sera administré sur une base individuelle lorsque l'Ordre aura un motif raisonnable de soupçonner l'usage d'alcool ou de drogues en dérogation à la présente ligne directrice. Ce motif raisonnable s'applique notamment lorsqu'un employé présente une attitude ou manifeste un comportement inhabituel qui permet à l'Ordre de croire qu'il n'est pas en mesure d'effectuer normalement son travail.

Tout dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues, en vertu de la présente ligne directrice, est réalisé dans le respect des normes médicales et légales. Il a comme objectif d'être le moins intrusif possible pour l'individu. Tout employé qui refuse de collaborer s'expose à des sanctions disciplinaires.

L'employé qui passe un test de dépistage obtiendra les résultats dudit test. Aucun autre renseignement sur la santé de l'employé ne sera requis par l'Ordre ni communiqué à celui-ci par la clinique qui procédera au test de dépistage.

Situation de dépendance et réadaptation

L'Ordre met l'accent sur la prévention de la consommation de drogues et d'alcool auprès de ses employés et leur accorde son soutien. L'organisation souhaite accompagner activement tout employé éprouvant des difficultés relatives à l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments. De plus, l'organisation s'engage à diriger un employé aux prises avec un problème de dépendance vers des ressources spécialisées pour l'évaluation et, au besoin, le traitement et la réadaptation.

L'Ordre encourage tout employé souffrant d'une dépendance à une drogue ou à l'alcool à se prendre en main et doit faire part de son problème à son gestionnaire ou directement à la Direction des ressources humaines. L'Ordre peut offrir des mesures d'accommodement raisonnables à cette personne afin de lui permettre de surmonter son problème tout en conservant son emploi, et ce, dans la mesure où elle manifeste une réelle volonté d'y parvenir.

Mesures disciplinaires

Il incombe aux supérieurs hiérarchiques de s'assurer que tous les employés de leur équipe respective respectent les consignes émises en lien avec la consommation de drogues et/ou d'alcool durant l'horaire de travail. Les contraventions et les récidives devront être évaluées en collaboration avec la Direction des ressources humaines.

L'employé pris en contravention à la présente ligne directrice se verra suspendu immédiatement et la Direction des ressources humaines déterminera les mesures appropriées. L'employé ne sera pas payé pour le reste de sa journée de travail.

L'employé pourra également se voir imposer d'autres mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Entrée en vigueur

La présente ligne directrice prend effet au moment de son approbation par le comité de direction.