

Les « Appels à tous » sont une compilation de réponses à une problématique particulière et reflètent l'opinion de représentants d'entreprises membres. Leur contenu n'engage d'aucune façon la responsabilité de PRÉVIBOIS et ne remplace pas l'obligation de consulter les exigences légales applicables ou les directives des fabricants d'équipements.

Problématique

Une entreprise membre de PRÉVIBOIS désire connaître votre **opinion concernant l'impact de la légalisation du cannabis dans votre milieu de travail.**

QUESTION 1

Avez-vous une politique spécifique sur les drogues en milieu de travail?

Réponses

- Entreprise A** Oui, elle touche la drogue et l'alcool
- Entreprise B** Nous avons une politique pour l'alcool et les drogues (cannabis et autres) : tolérance « 0 ». Je ne crois pas qu'en légalisant le cannabis que la situation soit pire qu'avant (existe déjà). Nos moyens sont très limités et la police n'en a pas.
- Entreprise C** Oui
- Entreprise D** Il est inscrit dans nos politiques que les employés ne peuvent être sur l'influence de l'alcool ou les drogues ou avoir en leur possession de l'alcool ou des drogues
- Entreprise E** Non
- Entreprise F** Sur les facultés affaiblies incluant les drogues et les médicaments avec ou sans ordonnance. Nous avons commencé une mise à jour compte tenu du nouveau contexte.
- Entreprise G** Oui, c'est interdit et inscrit sur les consignes que l'employé signe à son embauche
- Entreprise H** Non, mais la semaine dernière, je songeais justement à cette légalisation et je me disais que nous n'avions pas le choix d'en implanter une
- Entreprise I** Pas spécifiquement aux drogues, par contre, dans notre programme de prévention, le point 6.1.2 stipule que tout travailleur doit être apte à se présenter au travail en bonne condition. L'entreprise ne tolère en aucun cas un travailleur sous l'influence de l'alcool ou de la drogue de même qu'elle ne tolère qu'un travailleur apporte ou consomme sur les lieux de travail de tels produits.
- Entreprise J** En tant qu'entreprise d'insertion sociale, nous avons déjà une politique concernant la consommation de cannabis et autres drogues
- Entreprise K** Oui, en général, c'est tolérance ZÉRO; elle fait partie de notre politique de travail dont chaque membre/travailleur reçoit. Depuis juin 2017, tout nouveau travailleur est invité, lors de son embauche, à signer un document d'engagement au respect de la politique du fumage, de la drogue et de la boisson en milieu de travail. Futur travailleur membre d'une coopérative.

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 1 (suite)

Avez-vous une politique spécifique sur les drogues en milieu de travail?

Réponses

- Entreprise L** Non. Que cette instruction : « Il est strictement interdit de se présenter ou d'être au travail sous l'influence de l'alcool ou de drogues » associés à des mesures disciplinaires si cela n'est pas respecté ou que nous avons un doute raisonnable.
- Entreprise M** Nous avons un règlement qui spécifie que personne ne doit se présenter au travail avec les facultés affaiblies
- Entreprise N** Tolérance zéro
- Entreprise O** Non
- Entreprise P** Oui, aucune tolérance
- Entreprise Q** Oui
- Entreprise R** Procédure disciplinaire
- Entreprise S** Oui, aucune drogue/alcool n'est toléré sur les lieux de travail
- Entreprise T** Oui, mais elle est à améliorer
- Entreprise U** Inclus au contrat d'engagement
- Entreprise V** Non
- Entreprise W** Oui
- Entreprise X** Non
- Entreprise Y** Oui
- Entreprise Z** Oui et non, seulement un énoncé tolérance zéro
- Entreprise AA** Oui, pour les facultés affaiblies en général (alcool, drogues, médicament, manque de sommeil, etc.)
- Entreprise BB** Suite à une recommandation de notre préventionniste de PRÉVIBOIS et se référant à la documentation qu'il nous a fournie, nous sommes présentement à élaborer notre politique qui sera présentée au CSS
- Entreprise CC** Non
- Entreprise DD** Oui
- Entreprise EE** Oui, nous avons une politique sur l'alcool et les drogues sur les lieux de travail mais elle nécessite une petite vérification et/ou ajustement
- Entreprise FF** Nous n'avons pas de politique spécifique aux drogues mais, tout comme l'alcool, cela est strictement défendu de consommer sur les lieux du travail et d'en être sous l'influence
- Entreprise GG** Oui
- Entreprise HH** Très générale
- Entreprise II** Tout comme l'alcool, c'est interdit

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 2

Quels sont les moyens de détection qui vous permettent de confirmer qu'un employé est sous l'influence de drogue?

Réponses

- Entreprise A** Aucune spécifique, on utilise le jugement du gestionnaire
- Entreprise B** Voir réponse à la Question 1
- Entreprise C** Signes visuels (démarche, yeux, élocution, etc.), pas d'appareil technique
- Entreprise D** Pour le moment, nous n'avons aucun moyen particulier
- Entreprise E** Aucun moyen n'est mis en place, nous y allons avec ce que nous entendons dire
- Entreprise F** La nouvelle politique prévoira des tests de dépistage dans certains contextes
- Entreprise G** Ses yeux, son attitude
- Entreprise H** Je vous dirais un peu comme l'alcool : comportement étrange, pupilles dilatées. Par contre, je vous dirais qu'il faut être prudent, chez nous, notre politique est de ne pas accuser, plutôt dire à la personne concernée qu'elle ne semble pas en état de santé pour faire son travail habituel et qu'elle devrait aller se reposer chez elle et revenir le lendemain. L'employeur doit être prudent dans ses accusations.
- Entreprise I** Lors de rencontres individuelles journalières avec les travailleurs. Jusqu'à maintenant, nous n'avons pas eu de cas où un travailleur avait une attitude, comportement ou autres signes physiques (odeur, haleine, démarche, prononciation, etc.) qui laisseraient penser qu'un travailleur est intoxiqué par la drogue ou l'alcool.
- Entreprise J** Nous procédons à un test de salive si nous avons un doute
- Entreprise K** Comportement du travailleur, agressivité, connaissance du milieu (gens rapprochés en région)
- Entreprise L** Le comportement du travailleur. Le travailleur sera rencontré et questionné.
- Entreprise M** Actuellement, l'information d'un doute nous vient du superviseur ou d'employés. Lorsque nous avons un doute raisonnable, de jour, l'employé est accompagné à un site de prélèvement pour confirmer la présence ou non de drogue. Si c'est en dehors des heures normales de travail, et qu'il y a un doute pour sa sécurité et celle des autres, un agent de sécurité interne accompagnera le superviseur pour encadrer l'employé et il sera reconduit à l'extérieur de l'usine et les RH seront impliqués par la suite.
- Entreprise N** Nous n'avons pas encore ce moyen. Est-ce que plusieurs entreprises ont sur place un détecteur d'alcool?
- Entreprise O** Aucun
- Entreprise P** Il est difficile à prouver quand on a pas de preuve...
- Entreprise Q** Test de dépistage de drogue et confirmation via un médecin certifié
- Entreprise R** Constatation visuelle de la consommation

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 2 (suite)

Quels sont les moyens de détection qui vous permettent de confirmer qu'un employé est sous l'influence de drogue?

Réponses

- Entreprise S** Difficile à détecter pour la plupart même si on a des signes et des doutes, tant qu'on ne les voit pas en train de consommer ou qu'on ne perquisitionne pas de drogue, difficile de prouver qu'il y a consommation
- Entreprise T** Ne sais pas, nous avons congédié un employé cet été parce qu'il fumait son joint à l'heure du midi
- Entreprise U** Pris en flagrant délit ou par le comportement
- Entreprise V** Aucun
- Entreprise W** Test de dépistage (il existe des tests salivaires (portatif), mais nous n'avons jamais eu à les utiliser (nous avons un échantillon, mais il est passé date))
- Entreprise X** Aucun en particulier, juste l'attitude du travailleur et son regard
- Entreprise Y** Dépistage pré-emploi
- Entreprise Z** Aucun
- Entreprise AA** Formation afin d'aider nos cadres à détecter les signes de facultés affaiblies. Ce ne sont pas des professionnels de la santé. Ils n'ont pas à déterminer une cause, seulement que l'employé n'a pas les facultés d'effectuer son travail.
- Entreprise BB** Présentement, nous n'en avons aucun. Nous prévoyons rencontrer prochainement un représentant de la firme Alco Prévention Canada pour nous informer des moyens disponibles.
- Entreprise CC** Aucun
- Entreprise DD** Comportement de l'employé
- Entreprise EE** Pour la drogue, nous n'avons rien pour le moment
- Entreprise FF** Malheureusement très limité
- Entreprise GG** Symptômes visibles, test de dépistage en clinique privée, selon les cas
- Entreprise HH** Aucune
- Entreprise II** Aucun moyen n'est établi pour confirmer. Ce serait basé sur ses comportements, un autre employé qui l'aurait vu, signes physiques. Mais ça ne confirme pas qu'il est sous l'influence de la drogue.

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 3

Avez-vous prévu une formation à vos superviseurs pour les aider à détecter les employés sous l'influence de la drogue?

Réponses

- Entreprise A** La décision n'est pas prise mais nous y songeons
- Entreprise B** Voir réponse à la Question 1
- Entreprise C** Non
- Entreprise D** Aucune formation n'est prévue
- Entreprise E** C'est quelque chose qui m'intéresserait mais nous avons beaucoup d'autres points à régler avant.
- Entreprise F** Nous l'envisageons et nous commençons à adopter une approche préventive pour prévenir les problèmes de consommation en formant davantage les employés
- Entreprise G** Non
- Entreprise H** Toutes ces choses demandent réflexion et sont à discuter. Comme ça doit se faire en juillet 2018, nous n'avons pas encore élaboré beaucoup.
- Entreprise I** Non pas pour le moment ; à voir si les mentalités changeront avec la légalisation du cannabis
- Entreprise J** Nous n'avons pas formé les superviseurs mais ils ont une bonne connaissance des effets physiques et des signes de consommation.
- Entreprise K** Une formation à faire diligence raisonnable en la matière et des solutions pour détecter la présence de drogue a été offerte à notre personnel de direction via ALCO Prévention Canada
- Entreprise L** Non
- Entreprise M** Pas pour le moment
- Entreprise N** Pas pour le moment
- Entreprise O** Non
- Entreprise P** Pas encore, mais nous en avons l'intention
- Entreprise Q** Non, ils se fient au comportement de l'individu et aux signes indicateurs d'un état de consommation (yeux rouges, problème d'élocution, haleine d'alcool, etc.) ensuite, ils avisent le département des ressources humaines qui va prendre action
- Entreprise R** Non
- Entreprise S** Oui
- Entreprise T** Non mais je trouve que c'est une bonne idée
- Entreprise U** Non
- Entreprise V** Pas encore

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 3 (suite)

Avez-vous prévu une formation à vos superviseurs pour les aider à détecter les employés sous l'influence de la drogue?

Réponses

- Entreprise W** Moi (responsable des RH) et le directeur d'usine avons suivi une formation générale sur le sujet
- Entreprise X** Non
- Entreprise Y** Pas pour le moment, mais ce serait pertinent
- Entreprise Z** Non
- Entreprise AA** Seulement une formation à l'interne a été donnée pour le moment. Nous pourrions être intéressés à plus.
- Entreprise BB** Nous prévoyons rencontrer prochainement un représentant de la firme Alco Prévention Canada pour nous informer de la formation en entreprise disponible
- Entreprise CC** Non
- Entreprise DD** Pas pour le moment
- Entreprise EE** Oui, une formation sera sans doute donnée à nos superviseurs
- Entreprise FF** Non, mais cela pourrait être une bonne idée
- Entreprise GG** Oui
- Entreprise HH** Pas prochainement
- Entreprise II** Non

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 4

Quelle sera votre approche suite à la confirmation de présence de drogue?

Réponses

- Entreprise A** Nous comptons avoir la même approche que la consommation d'alcool sur le lieu de travail. Donc, tolérance zéro.
- Entreprise B** Voir réponse à la Question 1
- Entreprise C** Application des mesures de gestion administrative déjà prévue au Code de conduite
- Entreprise D** Appliquer nos mesures disciplinaires
- Entreprise E** Ce serait probablement mon patron ou le superviseur immédiat de la personne qui va intervenir
- Entreprise F** Ça dépend de la nouvelle politique. Congédiement immédiat ou suspension d'un mois sont les sanctions habituellement adoptées à moins que l'employé déclare souffrir d'une dépendance. Dans ce cas, c'est une entente de dernière chance avec une cure fermée ou congédiement administratif pour incapacité.
- Entreprise G**
- 1) Avertissement verbal
 - 2) Avertissement écrit
 - 3) Avertissement écrit avec suspension
 - 4) Congédiement
- Entreprise H** Toutes ces choses demandent réflexion et sont à discuter. Comme ça doit se faire en juillet 2018, nous n'avons pas encore élaboré beaucoup.
- Entreprise I** Tolérance zéro, le travailleur est retiré de son travail. Une rencontre sera alors prévue avec la direction avant le retour au travail. Les mesures disciplinaires prévues dans notre programme de prévention s'appliquent à ce moment-là.
- 9.0 MESURES DISCIPLINAIRES (programme de prévention 2017-2018)
- L'entreprise s'engage à maintenir et à appliquer son programme disciplinaire répondant aux exigences mentionnées dans le programme de prévention ;
- Pour tous les employés :
- Première offense : avis verbal avec note au dossier
 - Deuxième offense : avis écrit
 - Troisième offense : avis sera sous forme de suspension
- L'entreprise peut congédier un travailleur en tout temps et sans avertissement pour offenses graves (conduite dangereuse, consommation de drogues et d'alcool, mettre la vie de quelqu'un en danger, etc.). L'entreprise peut mettre également terme à tout contrat de service avec un fournisseur ou un sous-traitant selon les clauses des contrats.
- Entreprise J** Suite à un test positif; l'employé est suspendu pour la journée et il est rencontré le lendemain pour lui expliquer les dangers de travailler sous l'influence de drogue et l'agente d'insertion (possédant un BAC en travail social) discute avec l'employé sur les moyens à prendre pour résoudre le problème. Elle peut aussi le diriger vers un organisme qui pourra l'aider.

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 4 (suite)

Quelle sera votre approche suite à la confirmation de présence de drogue?

Réponses

- Entreprise K** Le travailleur est dirigé au bureau administratif pour rencontre, test et retour chez lui devant présence de drogue
- Entreprise L** Pour l'instant, rien de particulier n'est prévu, outre le fait de rappeler aux travailleurs qu'« Il est strictement interdit de se présenter ou d'être au travail sous l'influence de l'alcool ou de drogues »
- Entreprise M** Pour sa sécurité et celle des autres, il sera retiré de son travail et la gestion de l'employé sera faite par les ressources humaines. Nous avons aussi un Programme d'Aide aux Employés (PAE) pour encadrer l'employé.
- Entreprise N** À l'embauche, le candidat n'est pas pris. Au travail, c'est une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.
- Entreprise O** Rien de défini pour le moment
- Entreprise P** Voir [Annexe A](#)
- Entreprise Q** Selon le cas : renvoi immédiat à la maison, passation d'un test de dépistage, mesure administrative ou disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. Suite à une enquête, congédiement immédiat d'un travailleur qui ferait du trafic ou de la promotion d'une substance sur la propriété de l'entreprise. La compagnie offre une réhabilitation à un employé qui en fait la demande.
- Entreprise R** Application procédure disciplinaire
- Entreprise S** En théorie, selon notre politique, il s'agit de congédiement automatique, sans avertissement. Mais dépendant des cas, nous devrions faire de l'intervention et de l'aide avec cette personne si on voit que c'est un problème.
- Entreprise T** L'employé retourne chez lui, nous ne tolérerons pas qu'il travaille sous l'influence de drogues comme d'alcool.
- Entreprise U** Avis écrit = congédiement
- Entreprise V** Retrait du travail
- Entreprise W** Étant donné les équipements utilisés, le niveau de risque est élevé, donc tolérance 0. Gradation des sanctions inscrites dans la politique.
- Entreprise X** Un avertissement et si une autre fois un congédiement
- Entreprise Y** Je ne sais pas encore
- Entreprise Z** Nous sommes en questionnement

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 4 (suite)

Quelle sera votre approche suite à la confirmation de présence de drogue?

Réponses

- Entreprise AA** Renvoi immédiat de l'employé avec facultés affaiblies chez lui. Rencontre avec l'employé idéalement le lendemain. Si l'employé semble souffrir d'une dépendance, on l'accompagne dans ses démarches de désintox puis entente de dernière chance. Si l'employé nie souffrir d'une dépendance, mesure disciplinaire d'au moins plusieurs semaines, mais pouvant aussi mener au congédiement immédiat selon la situation (ancienneté, récidive, etc.).
- Entreprise BB** La politique que nous sommes présentement à élaborer prévoit des sanctions allant jusqu'au congédiement suite à la confirmation de présence de drogue
- Entreprise CC** Dialogue
- Entreprise DD** Retourner l'employé chez lui
2^e avertissement : suspension et lui recommander un centre de désintox
3^e avertissement : congédiement
- Entreprise EE** Nous ne le savons pas encore, mais nous avons l'intention de le faire
- Entreprise FF** Si la drogue est consommée sur le site : perte d'emploi immédiate (cela est déjà arrivé). Si cela est à la maison, il est référé à notre PAE, si l'employé le désire.
- Entreprise GG** L'employé doit retourner chez lui, ensuite selon échelle disciplinaire
- Entreprise HH** Cas par cas
- Entreprise II** Comme pour l'alcool, rencontre, avis disciplinaire, dépendamment de la gravité, cure de désintoxication obligatoire afin de conserver son emploi.

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 5

Allez-vous prévoir des séances d'information à vos travailleurs pour les sensibiliser?

Réponses

- Entreprise A** Nous n'avons pas pris de décision à cet effet
- Entreprise B** Voir réponse à la Question 1
- Entreprise C** Pas à ce point-ci
- Entreprise D** Peut-être
- Entreprise E** Éventuellement, dans le futur, peut-être
- Entreprise F** Oui
- Entreprise G** Non car cette politique est connue de tous
- Entreprise H** Je crois qu'il sera bon de mettre les travailleurs au courant de notre politique vis-à-vis ça et également d'aviser les nouveaux arrivants lors de la présentation du programme de prévention, de leur souligner cette section lors de l'embauche.
- Entreprise I** Suite à l'avancement de la légalisation du cannabis, le sujet sera abordé lors des rencontres annuelles et à l'embauche des travailleurs et entrepreneurs.
- Entreprise J** Oui, le temps venu, nous aurons une pause-sécurité pour expliquer que, même légale, la drogue n'a pas sa place dans un milieu de travail au même titre que l'alcool.
- Entreprise K** Plusieurs communiqués ont été publiés et remis à l'ensemble des travailleurs.
- Entreprise L** Voir réponse à la Question 4
- Entreprise M** Pas pour le moment
- Entreprise N** Éventuellement, oui
- Entreprise O** Rien de défini pour le moment
- Entreprise P** Oui
- Entreprise Q** La politique est expliquée à l'employé à son embauche. L'information sera rappelée aux employés lorsque des changements sont effectués. Lors des événements corporatifs, une sensibilisation est faite aux employés et l'entreprise prend les moyens nécessaires pour que des incidents ne surviennent (ex. service de raccompagnement ou location de chambre d'hôtel).
- Entreprise R** Oui, lors des inductions
- Entreprise S** Oui
- Entreprise T** Oui, certainement
- Entreprise U** Ne sait pas
- Entreprise V** Oui

Compilation des réponses – Appel à tous # 155

Légalisation du cannabis

QUESTION 5 (suite)

Allez-vous prévoir des séances d'information à vos travailleurs pour les sensibiliser?

Réponses

- Entreprise W** La politique a été présentée à tous en assemblée générale
- Entreprise X** Non
- Entreprise Y** Pas pour le moment
- Entreprise Z** Nous aimerions comprendre (la direction) avant d'aller plus loin. Des séances d'information sur ce que cela impliquera seraient bienvenues. Le plus gros défi : comment gérer cela facilement sans avoir une politique de plusieurs pages qui ne veut rien dire (un peu comme lorsque nous allons à une séance d'information sur l'alcool qui suggère une politique de 5 pages).
- Entreprise AA** Oui, une formation est prévue dans les prochains jours sur l'alcool et les drogues à l'approche des fêtes
- Entreprise BB** Oui, suite à la mise en place de notre politique sur les drogues en milieu de travail
- Entreprise CC** Oui, au besoin
- Entreprise DD** Si la légalisation va de l'avant, oui
- Entreprise EE** Oui, sans doute
- Entreprise FF** Nos employés sont déjà sensibilisés que la consommation de drogue et alcool est interdite sur notre site et ainsi qu'être sous influence de l'une d'elles lors du travail. Il ne faut pas non plus se cacher la tête dans le sable, même si cela est illégal présentement, plusieurs de vos et nos employés en consomment dans leur temps de loisir...
- Entreprise GG** Oui
- Entreprise HH** Idéalement, nous devrions aller de l'avant
- Entreprise II** Ce n'est pas prévu encore, nous ne sommes pas outillés pour donner de la formation à ce sujet

Appel à tous # 155
Légalisation du cannabis

QUESTION 4

Quelle sera votre approche suite à la confirmation de présence de drogue?

Réponse : Entreprise P

9.0 USAGE DE LIQUEURS ALCOOLISÉES ET/OU NARCOTIQUES							
	DESCRIPTION DE L'INFRACTION	PREMIÈRE INFRACTION	DEUXIÈME INFRACTION	TROISIÈME INFRACTION	QUATRIÈME INFRACTION	CINQUIÈME INFRACTION	PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
9.1	Se présenter sous l'influence d'alcool ou de narcotiques	Avis verbal Arrêt immédiat	Avis écrit Arrêt immédiat	Suspension cinq jours ouvrables	Suspension indéterminée Aide au travailleur	Congédiement	12 mois
9.2	Apporter, tenter d'apporter de l'alcool et/ou des narcotiques sous toutes formes au travail	Avis écrit Suspension dix jours ouvrables	Suspension trente jours ouvrables	Congédiement			12 mois
	Autres infractions	Sanctions variables selon la gravité DOIVENT ÊTRE évaluées et autorisées par la Direction des ressources humaines					