

1. Préambule

L'article 8 de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux c. G-1.021 stipule que toute personne a le droit de recevoir des services de santé et des services sociaux adéquats sur les plans à la fois scientifique, humain et social, avec continuité et de façon personnalisée et sécuritaire.

L'article 51.2 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail c. S-2.1 stipule que l'employeur doit veiller à ce que le travailleur n'exécute pas son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire.

À titre d'employeur et d'établissement de santé et de services sociaux, le CISSS de la Côte-Nord doit prendre les moyens nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique :

- À toutes les personnes qui exercent des fonctions au sein du CISSS de la Côte-Nord, rémunérées ou non par l'établissement (personnes salariées, gestionnaires, médecins, dentistes, pharmaciens, résidents, chercheurs, bénévoles, professeurs, étudiants, stagiaires et contractuels) et qui contribuent à la réalisation de la mission de notre organisation;
- Dans l'ensemble des installations du CISSS de la Côte-Nord et des lieux de travail (intérieurs et extérieurs) ainsi que lors de l'utilisation de tout véhicule appartenant à l'employeur;
- Sur les heures du travail, incluant les effets résiduels d'une consommation avant le début de la prestation de travail, ainsi que lors de la garde;
- À la consommation de drogues et alcool qui peuvent affecter le rendement, le jugement ou les capacités intellectuelles ou physiques d'un employé (ci-après : « facultés affaiblies »).

Autre comité		Comité de direction		PDG	
Approuvé le 2025-08	Révisé le	Approuvé le 2025-09	Révisé le	Adopté le 2025-09	Révisé le

3. Définitions

3.1 Tolérance zéro

Aucune latitude face à une personne œuvrant au sein du CISSS de la Côte-Nord qui se présente au travail et/ou qui exerce ses fonctions sous l'influence de drogues ou d'alcool et/ou qui consomme, possède, distribue ou vend des drogues ou de l'alcool sur les lieux du travail ou à l'occasion du travail.

3.2 Drogue

Substance naturelle ou synthétique, incluant les médicaments (prescrits ou non prescrits), dont l'usage entraîne des effets sur le système nerveux en raison de ses propriétés psychoactives et dont la consommation excessive ou régulière peut entraîner une dépendance et/ou compromet la capacité d'une personne à fournir une prestation de travail à laquelle son employeur est en droit de s'attendre.

3.3 Alcool

Tout produit contenant un pourcentage d'alcool.

3.4 Personne sous l'influence d'alcool et/ou de drogues

Personne qui a consommé des substances qui ont pour effet d'altérer ou de modifier, de façon visible ou non, son état ou son comportement psychique ou physique, le rendement ou le jugement.

3.5 Lieu de travail

Tous les lieux où s'exerce une prestation de travail ou de service effectuée par une personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Côte-Nord (ex. : chambre d'un usager, corridor, stationnement, domicile d'un usager, toilettes, cafétéria, escaliers, lieu de télétravail, véhicule de l'employeur) et tout autre endroit où ont lieu des activités reliées au travail (ex. : conférences, réunions ou activités professionnelles) durant les heures habituelles de travail.

3.6 Heures de travail

Heures de présence au travail, incluant les pauses et les repas.

3.7 Programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF)

Ensemble de service de soutien confidentiel et gratuit s'adressant aux employés et à leurs familles qui traversent des difficultés personnelles ou familiales.

3.8 Signes et symptômes objectifs d'intoxication :

- Yeux rouges injectés de sang ou vitreux;
- Odeur d'alcool ou de drogue;
- Toux;
- Trouble de coordination;
- Fou rire;
- Trouble d'élocution;
- Discours décousu;
- Perte d'équilibre;
- Signes d'impatience, d'agressivité ou d'intolérance
- Signes d'hyperactivité ou hypervigilance
- Etc.

4. Objectifs

Le but de cette politique est de promouvoir et maintenir un milieu de travail exempt d'alcool ou de drogue pouvant affecter la prestation de travail ou de service des personnes dédiées à la mission de l'établissement et pouvant avoir des effets néfastes sur les clients, les collègues, le public ainsi que sur la réputation de l'établissement. Ceci dans le respect des lois, des règlements, des règles d'éthique et de la mission de l'organisation.

- Que les personnes visées par la présente politique soient en mesure d'effectuer, en tout temps durant les heures de travail ou de disponibilité, les tâches qui leur sont attribuées de façon sécuritaire et adéquate;
- Protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des membres de son organisation et de ses usagers;
- Interdire la consommation, la possession, la distribution et la vente d'alcool et/ou de drogues sur les lieux du travail;
 - Exceptionnellement, la consommation modérée et responsable d'alcool peut être autorisée par la Direction générale dans le cadre de la tenue d'activités particulières. À cette fin, l'obtention d'une autorisation écrite ainsi que les permis nécessaires (si requis selon les règlements applicables par la Régie des alcools, des courses et des jeux) doivent être délivrés par les autorités compétentes, et ce, préalablement à la tenue de l'activité;
 - Un gestionnaire en autorité doit être présent lors et tout au long de l'activité.
- Interdire aux personnes visées d'exercer leurs fonctions sous l'effet de l'alcool et/ou de la drogue;

- S'assurer que toute personne œuvrant au sein de l'établissement se présente au travail et exerce ses fonctions avec la vigilance requise et sans être sous l'influence de l'alcool ou de la drogue pouvant diminuer sa capacité à exercer ses fonctions;
- Promouvoir la présente politique auprès de toutes les personnes visées afin de les sensibiliser au fait que le CISSS de la Côte-Nord a une tolérance zéro concernant les facultés affaiblies par l'alcool et/ou la drogue ;
- Établir les balises en matière de gestion des ressources humaines dans un contexte de consommation d'alcool et/ou de drogue;
- Assurer un milieu de travail, de prestation de soins et de services, sain et sécuritaire.
- Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique;
- Contribuer à enrayer les effets néfastes qu'entraîne la consommation d'alcool ou de drogues.

5. Fondements

- La Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12;
- La Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux, RLRQ c G-1.021;
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1;
- Le Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991;
- Le Code criminel, LRC 1985, c C-46;
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ c A-2.1);
- Code d'éthique du CISSS de la Côte-Nord;
- Les conventions collectives nationales;
- Les divers codes de déontologie des professionnels de la santé;
- Le plan d'action interministériel en santé mentale;
- Le cadre de référence sur le soutien et la réintégration au travail.

6. Principes directeurs

6.1 Tolérance zéro pour l'ensemble des personnes visées

- Il est strictement interdit :
 - De se présenter au travail ou d'exercer ses fonctions sous l'influence de l'alcool et/ou de drogues ou en dégageant une haleine éthylique;
 - De consommer de l'alcool et/ou des drogues sur les lieux du travail;

- De posséder, de fabriquer, de distribuer, d'échanger ou de vendre sur les lieux du travail de l'alcool et/ou des drogues.
- Toute personne doit s'assurer de ne pas travailler ou exercer ses fonctions sous l'influence d'alcool et/ou de drogues;
- Le CISSS de la Côte-Nord requiert que les personnes visées par la présente politique soient en mesure d'effectuer, en tout temps durant les heures de travail ou de disponibilité, les tâches qui leur sont attribuées de façon sécuritaire et adéquate;
- Une personne visée par la présente politique pour laquelle le CISSS de la Côte-Nord a des motifs raisonnables de croire qu'elle est sous l'effet de l'alcool et/ou de drogues sera retirée immédiatement du travail sans solde, si applicable.

6.2 Dépistage pour les personnes salariées

Un test de dépistage d'alcool ou de drogues peut être effectué, avec le consentement libre et éclairé de la personne salariée, dans les cas suivants :

- Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une personne salariée, qui est au travail ou sur le point de l'être, a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues ou témoigne de signes reliés à une consommation d'alcool ou de drogues;
- Après un accident ou un incident, alors que l'employeur a des motifs raisonnables de croire que la consommation d'alcool ou l'usage de drogues a été l'origine de cet accident ou de cet incident;
- Dans le cadre d'une entente de réintégration au travail à la suite d'une absence de désintoxication et/ou d'une absence pour invalidité en lien avec une problématique liée à la consommation d'alcool ou de drogues. Ces tests de dépistage sont faits de façon aléatoire.

Si la personne salariée refuse le test de dépistage ou si le résultat du test de dépistage d'alcool ou de drogues s'avère positif, des mesures administratives et/ou des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourront être prises.

Les résultats des tests de dépistage sont confidentiels et leur transmission doit respecter la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ c A-2.1).

6.3 Pour les personnes salariées

Le CISSS de la Côte-Nord reconnaît que l'alcoolisme et la toxicomanie constituent une situation de handicap nécessitant des soins appropriés et il offre de l'aide aux personnes salariées dans la mesure où celles-ci sont motivées à prendre en main leur problème de dépendance. Des mesures d'accommodement peuvent être accordées dans certaines circonstances.

- Le CISSS de la Côte-Nord encourage fortement la personne salariée aux prises avec une problématique reliée à la consommation d'alcool ou de drogues à la dénoncer sans délai et à consulter les ressources disponibles afin d'obtenir le soutien nécessaire à sa condition.

6.4 Pour les personnes autres que les personnes salariées

- Il incombe aux supérieurs ou aux responsables de ces personnes de déterminer la procédure d'intervention et les actions à prendre s'il advient une situation contrevenant à la présente politique, selon les règles régissant le type de personnes visées;
- Le CISSS de la Côte-Nord reconnaît que l'alcoolisme et la toxicomanie constituent une situation de handicap nécessitant des soins appropriés et peut les référer aux ressources disponibles au sein de l'organisation ou à l'externe;

6.5 Non-respect de la politique

- En cas de manquement à la présente politique, une enquête sera initiée par le CISSS de la Côte-Nord et, selon les conclusions de celle-ci, pourra imposer la mesure qu'il juge appropriée.
- Pour la personne salariée, cette mesure pourra aller jusqu'au congédiement, conformément aux dispositions des conventions collectives applicables.
- Pour toute autre personne visée par la présente politique, cette mesure pourra aller jusqu'à la fin de la relation, conformément aux règles applicables à celle-ci.

7. Rôles et responsabilités

7.1 Président-directeur général

- Recommande l'adoption de la politique ainsi que sa mise à jour.

7.2 Directeur

- Informe les gestionnaires de la présente politique, en assure la mise en œuvre, l'application et en effectue le suivi.
- Soutient les gestionnaires de sa direction quant à la mise en œuvre et l'application de la présente politique.

7.3 Gestionnaire

- Prend connaissance de la présente politique et s'assure de bien comprendre les responsabilités qui lui incombent;
- Diffuse et applique la présente politique dans ses services et effectue un rappel périodique de la présente politique auprès des membres de son équipe;
- Agit immédiatement lorsqu'il se trouve en présence d'une personne, visée par la présente politique, présentant un ou des symptômes objectifs d'intoxication, ou lorsqu'il a un doute raisonnable de croire que cette personne est sous l'influence d'alcool et/ou de drogues. En vertu de l'article 51 de la LSST, il doit :
 - Rencontrer l'employé avec diligence;
 - Relever de ses fonctions l'employé qui n'est pas apte à fournir sa prestation de travail;
 - S'assurer que l'employé retourne chez lui sécuritairement;
 - Communiquer avec les relations de travail, afin de débiter l'enquête et d'établir la suite du processus à appliquer
 - Imposer une mesure disciplinaire le cas échéant, suite aux résultats de l'enquête.
- Être attentif, soutenir et référer tout membre de son équipe aux ressources appropriées pour l'aider à régler un problème relié à la consommation d'alcool et/ou de drogue, tel que le service santé et sécurité au travail, le PAEF et aux ressources disponibles au sein de l'organisation ou à l'externe, afin que celui-ci prenne les moyens nécessaires pour se conformer aux attentes déterminées par l'établissement.

7.4 Personnes salariées sous influence d'alcool ou de drogue

- Prend connaissance de la présente politique et respecte les directives qui en découlent;
- S'abstient de se présenter sur les lieux du travail sous l'influence de drogue et/ou d'alcool, conformément à l'article 49.1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, qui stipule que le travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool et/ou la drogue;
- Avise son supérieur immédiat de sa problématique reliée à la consommation d'alcool ou de drogues afin d'obtenir le soutien nécessaire à sa condition.

7.5 Employé suspectant la consommation d'alcool ou de drogue chez un travailleur

- Avise promptement la personne en autorité ou son gestionnaire des observations faites
- S'assure de relater les faits sans interprétation
- Fait preuve de bienveillance et de discrétion au regard du collègue qu'il suspecte.

7.6 Usager, visiteur ou proche aidant

L'usager, le visiteur ou le proche aidant qui observe un comportement pouvant laisser croire à une consommation d'alcool ou de drogues chez un employé, est invité à transmettre ses observations à une personne en autorité, soit le gestionnaire responsable du secteur concerné ou son représentant. Cette démarche vise à assurer un environnement sécuritaire, respectueux et propice à des soins de qualité. Il est important que cette communication se fasse dans un esprit de collaboration et de bienveillance, en tenant compte du respect de la dignité de toutes les personnes concernées.

7.7 Direction des ressources humaines

- Conseille et soutient les gestionnaires quant à l'application de la présente politique et aux différentes étapes d'intervention auprès des personnes salariées;
- Accompagne le gestionnaire dans l'identification de la mesure appropriée;
- Procède à la révision et la mise à jour de la présente politique, le cas échéant.

8. Mise à jour

Une mise à jour est prévue aux 3 ans.

9. Entrée en vigueur et consultation

Versions	Préparée par	Instances consultées						Entrée en vigueur
		CODIR	CII	CM	CMDPSF	PDG	Autres	
1	Direction des ressources humaines	X	X	X		X	AGESSS, syndicats, Comité des usagers, comité des proches aidants, affaires juridiques	2025-09
2								
3								

PDG Président-directeur général

CII Conseil des infirmières et infirmiers

CM Conseil multidisciplinaire

CMDPSF Conseil des médecins, dentistes, pharmaciens et sages-femmes

CODIR Comité de direction

10. Références

Centre universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal. (2019). Politique sur l'alcool et les drogues en milieu de travail.

Fédération québécoise des municipalités. (2018). Modèle de Politique en matière de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires.

Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances. (2018). Examen des politiques sur la consommation de substances en milieu de travail au Canada : points forts, lacunes et principales considérations.

Centre universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale (2019). Politique relative à l'alcool et aux drogues en milieu de travail.

Office québécois de la langue française.

Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Centre intégré de santé et services sociaux de Laval (2018). Politique sur l'alcool et les drogues en milieu de travail.

CNESST (2025). Facultés affaiblies en milieu de travail.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie Ouest (2018). Politique sur l'usage de l'alcool et des drogues.

Conseil du trésor, Direction de la santé des personnes et des relations professionnelles (2018). Politique-cadre en matière d'alcool et de drogues en milieu de travail.

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière (2018). Politique sur l'alcool et les drogues en milieu de travail.