

LA FABRIQUE DE LA PAROISSE DE  
LA-TRANFIGURATION-DU-SEIGNEUR

RÈGLEMENT AU SUJET DE LA  
POLITIQUE RELATIVE À LA  
CONSOMMATION D'ALCOOL, DE  
MÉDICAMENTS ET DE DROGUES DANS  
LE MILIEU DE TRAVAIL

TOLÉRANCE ZÉRO

POLITIQUE RELATIVE À LA CONSOMMATION  
D'ALCOOL, DE MÉDICAMENTS ET DE DROGUES  
DANS LE MILIEU DE TRAVAIL  
LA FABRIQUE DE LA PAROISSE DE  
LA - TRANSFIGURATION - DU - SEIGNEUR

---

**TABLE DES MATIÈRES**

---

1. Préambule	Page 3
2. But de la politique	Page 3
3. Objectifs	Page 3
4. Champ d'application	Page 3
5. Définitions	Page 4
6. Règles de conduite	Page 4
7. Rôles et responsabilités	Page 5
8. Tests de dépistage	Page 5
9. Mesures de réadaptation	Page 6
10. Mesures administratives et/ou disciplinaires	Page 6
11. Confidentialité	Page 6
12. Évaluation et révision	Page 6

---

## 1. PRÉAMBULE

---

Comme employeur, La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.

En contrepartie, chaque personne à l'emploi a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail.

La consommation d'alcool ou de drogues, incluant le cannabis ou, l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut affecter l'efficacité du travail ou avoir des conséquences graves sur ses collègues, les fournisseurs de services, les bénévoles et les visiteurs de La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur.

C'est pourquoi, par ce règlement, La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur, personne morale constituée en vertu de la Loi sur les Fabriques ayant son siège à Québec a décidé d'adopter la présente politique concernant l'alcool et les drogues, incluant le cannabis, laquelle vise également les médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance.

La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur souhaite également accompagner toute personne à son emploi éprouvant des problèmes de consommation d'alcool, de drogues, incluant le cannabis ou, de médicaments afin de le référer à des ressources spécialisées pour évaluation et au besoin, pour le traitement et la réadaptation.

---

## 2. BUT DE LA POLITIQUE

---

La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, sécuritaire et propice à l'efficacité.

---

## 3. OBJECTIFS

---

La présente politique a pour objet de :

- 3.1 Prévenir les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues, incluant le cannabis et l'usage inadéquat de médicaments.
- 3.2 Assurer la sécurité de tous les employés de La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur, ses fournisseurs de services, ses bénévoles et ses visiteurs.
- 3.3 Préciser les rôles et responsabilités des personnes impliquées.
- 3.4 Protéger l'image de marque de La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur.

---

## 4. CHAMP D'APPLICATION

---

La présente politique s'applique à tous les employés et doit être respectée dans tout local, lieu et/ou terrain appartenant à La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur loué ou utilisé par elle et dans tout local, lieu et/ou terrain où s'exercent des activités en son nom. La politique s'étend aussi à tout véhicule loué ou utilisé par la Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur.

---

## 5. DÉFINITIONS

---

### **Alcool**

Toute boisson contenant de l'alcool.

### **Drogue (médicament)**

Toute substance, consommée sans ordonnance médicale ou au-delà d'une telle ordonnance, y compris le cannabis sous tous ses modes de consommation et ce, malgré sa légalisation, dont la consommation peut modifier le mode de pensée, la perception ou le comportement. Au sens de la présente politique, est également identifiée à une drogue, toute consommation abusive de médicaments, prescrits ou non.

### **Lieu de travail**

Le lieu de travail est l'endroit fixe ou les lieux plus ou moins fixes où l'employé est appelé à effectuer ses activités professionnelles. Habituellement le lieu de travail est le lieu où l'employé fournit sa prestation de travail et à partir duquel il effectue ses déplacements.

---

## 6. RÈGLES DE CONDUITE

---

- 6.1 Il est interdit de consommer, d'avoir en sa possession, de distribuer, de vendre ou de faire le trafic de drogues, incluant le cannabis, sur les lieux du travail.
- 6.2 Il est interdit de fumer ou de vapoter du cannabis partout où il est déjà interdit de fumer ou de vapoter du tabac.
- 6.3 Il est interdit de consommer, de distribuer ou de vendre de l'alcool sur les lieux du travail.
- 6.4 Il est interdit de distribuer ou de vendre des médicaments sur les lieux de travail.
- 6.5 La personne à l'emploi doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Sur le lieu de travail, la personne à l'emploi de La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur ne doit pas être sous l'effet de l'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, et de leurs effets résiduels ou avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- 6.6 La personne à l'emploi sera retiré du travail lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire que cette personne est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou si elle semble avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- 6.7 Tous les employés doivent signaler au gestionnaire, sans délai, le fait qu'un collègue de travail semble être sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il semble avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- 6.8 La personne en charge de la gestion peut exceptionnellement accorder l'autorisation de consommer de l'alcool sur les lieux de travail dans le cadre d'une activité sociale ou récréative particulière. À ces occasions, toute personne doit consommer avec modération et se comporter avec civilité tout en demeurant apte à effectuer ses tâches sans mettre en danger sa santé, sa sécurité, ainsi que celles des autres employés, ou des tiers.

---

## 7. RÔLES ET RESPONSABILITÉ

---

- 7.1 La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur
- a) Approuve la présente politique et, le cas échéant, les mises à jour.
  - b) Assure le respect de la présente politique ainsi que la diffusion de celle-ci auprès des employés.
- 7.2 Le directeur général ou le membre de l'assemblée de fabrique désignés pour les ressources humaines
- a) Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique.
  - b) Assure, si nécessaire, l'administration des tests de dépistage auprès d'une firme spécialisée.
  - c) Assume la responsabilité de recommander, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances.
- 7.3 Le supérieur immédiat
- a) Voit au respect de la présente politique par les employés sous sa responsabilité.
  - b) S'assure que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité.
  - c) Dans la situation où il a des motifs raisonnables de croire qu'une personne à son emploi a consommé ou est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, ou que cette personne a fait un usage inadéquat de médicaments, il retire immédiatement cette personne du travail et lui demande de retourner à son domicile.
- 7.4 La personne à l'emploi
- a) En matière de santé et sécurité au travail, la personne à l'emploi doit : fournir la prestation de travail à laquelle l'employeur est en droit de s'attendre (art.2085 C.c.Q.);
  - b) Exécuter son travail avec prudence et diligence, c'est-à-dire en suivant les règles de conduites dictées par l'employeur (art. 2088 C.c.Q.).

---

## 8. TESTS DE DÉPISTAGE

---

- 8.1 Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments et ce, afin de valider si la personne en a fait usage de façon contraire à la présente politique.
- 8.2 L'employeur peut exiger un test de dépistage s'il a un motif raisonnable de croire que la personne à son emploi a consommé ou qu'elle est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, incluant le cannabis ou qu'elle a fait un usage inadéquat de médicaments.

Les faits suivants peuvent constituer un motif raisonnable :

- *Le comportement inhabituel ou anormal* pouvant laisser croire à l'employeur que la personne à son emploi est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou que cette personne a fait un usage inadéquat de médicaments.
- *Dans le cadre d'un retour au travail* suite à une absence reliée à un problème de consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments.
- *À la suite d'un incident ou accident* au travail, qui se déroule dans un contexte qui permet de douter que la personne pouvait être sous l'influence de l'alcool ou de drogues au moment de l'évènement.

---

## 9. MESURES DE RÉADAPTATION

---

La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée. Elle encourage toute personne à son emploi souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer en toute confidentialité, avec une personne-ressource externe pouvant lui venir en aide.

---

## 10. MESURES ADMINISTRATIVES ET/OU DISCIPLINAIRES

---

Toute personne contrevenant à cette présente politique peut se voir imposer des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller de l'avis verbal au congédiement.

---

## 11. CONFIDENTIALITÉ

---

La Fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur respecte le droit des employés à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. Elle reconnaît que les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique sont de nature confidentielle et qu'ils le demeureront.

---

## 12. ÉVALUATION ET RÉVISION

---

La présente politique a été adoptée à l'unanimité au conseil de l'Assemblée de fabrique de la paroisse de La-Transfiguration-du-Seigneur, le 22 janvier 2019.

Elle entrera en vigueur suite à l'approbation de l'évêque du diocèse.

La présente politique demeure en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit modifiée ou abrogée

Adoptée par résolution de la fabrique :

Patrick Bouillé, directeur général  
Personne désignée

\_\_\_\_\_, le .....<sup>e</sup> jour du mois de ..... 2019.  
(lieu)

Vue et approuvée par l'Évêque :

\_\_\_\_\_  
Personne désignée

Québec, le .....<sup>e</sup> jour du mois de ..... 2019.