



SPPMM

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS
MUNICIPAUX DE MONTRÉAL

PROFIL EXPRESS

Directive sur l'usage d'alcool, de drogues et de médicaments

À l'occasion de la légalisation du cannabis, l'Employeur a jugé approprié de mettre en place sa nouvelle directive sur « L'usage d'alcool, de drogues et de médicaments ». Ce dernier a rencontré le SPPMM brièvement à la fin septembre.

« ...cette directive vise principalement à définir les mesures à prendre pour éliminer les dangers, à définir les obligations, les rôles et les responsabilités de chacun relativement à l'usage de l'alcool, de drogues et de médicaments dans le cadre du travail et à assurer que les employés exécutent leur travail de manière sécuritaire... l'Employeur applique le principe directeur suivant : les employés doivent exercer leurs fonctions sans avoir leurs facultés affaiblies... » source - GDD MONTRÉAL - Communiqué numéro 775 : L'usage d'alcool, de drogues et de médicaments (Directive) / Nouvelle directive C-RH-RH-D-18-002 / Remplaçant la directive sur le Travail avec les facultés affaiblies n° C-RH-SCH-D-06-002 - 16/10/2018

Il est important de noter que l'Employeur doit tenir compte des limites du respect du droit à la vie privée de l'employé. En effet, l'état de santé d'un employé et son dossier médical font partie de sa vie privée. Le respect du droit à la vie privée est protégé par les chartes et par plusieurs lois, notamment par la Charte des droits et libertés de la personne, la Charte canadienne des droits et libertés de la personne, le Code civil du Québec, la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Nous vous invitons à la prudence dans la divulgation de toute information vous concernant. La directive de l'Employeur ne comporte pas de mécanisme permettant de déclarer confidentiellement une dépendance ou la prise d'un médicament pouvant causer un affaiblissement des facultés. **Conséquent, étant donné le droit à la vie privée et à la confidentialité des informations, notamment en milieu de travail, et à la demande du SPPMM, l'Employeur a consenti à ce que tout dévoilement requis par la directive puisse être fait auprès du Bureau de santé du Service des ressources humaines.** Il va sans dire que ce canal confidentiel d'information est recommandé et privilégié par le SPPMM, par rapport à l'option de transmettre directement les informations à votre gestionnaire ou auprès des Ressources humaines.

Les renseignements médicaux vous concernant étant des informations de nature confidentielle, seuls des éléments tels un pronostic ou une limitation fonctionnelle nécessitent d'être connus de votre supérieur et des personnes autorisées aux RH.

Le SPPMM souhaite également préciser que:

1. Pour établir des signes objectivables évidents menant à des tests de dépistage, tel que prévu au point 9.3 de la directive, le « motif raisonnable » est nécessaire. Il faut plus qu'un soupçon. Un motif raisonnable doit s'appuyer sur des faits objectivables, être et relever du bon sens et de l'expérience pratique. Il doit prendre en compte l'ensemble des faits objectivement discernables et évidents qui se manifestent par des signes cliniques perceptibles et être reliés à l'usage d'alcool, de drogue ou de médicaments.
2. Il est possible que l'Employeur vous demande de signer un document pour confirmer que vous avez pris connaissance de la directive. En ce sens, vous pouvez signer le document, en y ajoutant : **Reçu « date du jour » avec la mention « sous réserve de tous droits et recours ».**
3. La dépendance à des substances ne constitue pas un problème, mais est un handicap qui exige un traitement approprié. Les personnes aux prises avec des dépendances ont le même droit d'être à l'abri de toute discrimination, même celle de « capacitisme ». Il est probable que ces personnes soient confrontées à des formes particulières de marginalisation et de désavantages, tel que l'attribution de mesures administratives et disciplinaires.

Nous réitérons l'importance de prendre les moyens nécessaires pour ne pas vous mettre en danger ou mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'autrui, et l'Employeur doit s'assurer que vos conditions de travail respectent votre santé, votre sécurité et votre intégrité physique. Il doit aussi vous traiter avec respect et protéger votre dignité.

N'hésitez pas à communiquer avec vos représentants syndicaux en regard de l'application et l'interprétation de cette nouvelle directive.

L'exécutif syndical

Anne Dorais, présidente

Pascal Gagné, vice-président administration et finances

Marie Bourque, vice-présidente services aux membres

Caroline Gamache, vice-présidente services aux membres

Alain Ruel, vice-président services aux membres

Le 10 janvier 2019

