

# Facultés affaiblies au travail

L'affaiblissement des facultés (ou l'inaptitude au travail) peut avoir de graves conséquences dans tout milieu, non seulement pour le travailleur touché, mais aussi pour ses collègues, son superviseur et l'employeur.

Travailler avec les facultés affaiblies est dangereux, et, comme pour tout risque, il importe que les employeurs reconnaissent, évaluent et contrôlent de tels cas. Se doter d'une politique qui explique pourquoi il est important d'être apte au travail, précise les rôles au sein du système de responsabilité interne et expose les exigences relatives au signalement et au contrôle des cas est essentiel pour assurer la sécurité des travailleurs partout dans le Nord.

### Qu'est-ce que l'affaiblissement des facultés?

L'expression « facultés affaiblies » fait référence à divers états ou à la consommation de substances qui limitent la capacité normale de travailler de manière sécuritaire. Un affaiblissement des facultés peut être causé par la fatigue, le stress ou une maladie, ou encore la consommation d'alcool, de drogues illicites ou de médicaments d'ordonnance ou en vente libre.

### Quels sont les signes à surveiller?

Bien qu'un affaiblissement des facultés puisse prendre différentes formes d'une personne à l'autre, certains signes sont à repérer, notamment :

- un comportement excentrique, des conflits accrus et une tendance à réagir de façon excessive aux commentaires ou durant les interactions;
- le non-respect des procédures de sécurité ou la prise de risques;
- une mauvaise coordination ou l'exécution de tâches d'une manière non sécuritaire;
- une baisse de la productivité ou de la qualité de travail;
- des absences ou des retards constants;

- une odeur d'alcool ou de drogues, les yeux rouges ou des difficultés d'élocution.

Pour en savoir davantage sur les types de déficience, veuillez lire les fiches de sécurité de la CSTIT sur les sujets suivants : la fatigue, la consommation d'alcool, le cannabis et les médicaments et la maladie.

### Politique sur les facultés affaiblies

Les employeurs peuvent réduire les effets de l'affaiblissement des facultés au travail par l'adoption d'une politique et de procédures connexes claires. Cela comprend :

- une évaluation des dangers et des risques liés à la déficience en milieu de travail, notamment les éléments susceptibles d'affaiblir les facultés (quarts de nuit, délais stressants) et les conséquences;
- la formation des superviseurs et des travailleurs quant à la façon de reconnaître un affaiblissement des facultés et de le signaler;
- la communication de directives claires et conformes à la politique en ce qui a trait aux rôles et aux responsabilités des employeurs, des gestionnaires, des superviseurs, des travailleurs et des bénévoles;
- l'obligation de s'assurer que les gestionnaires et les superviseurs appliquent la politique et les procédures connexes de façon uniforme, et qu'un calendrier est établi pour l'examen de la politique à une fréquence régulière;
- la préparation aux cas d'affaiblissement des facultés – les employeurs n'ont pas besoin de détails sur les médicaments ou les maladies, mais ils doivent savoir comment ceux-ci influent sur la capacité de travailler en toute sécurité.

### Lois et règlements sur la sécurité des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut

*Règlement sur la santé et la sécurité au travail*, article 35.1, *Facultés affaiblies*, et *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines*, section 18.1.01 (T.N.O.), *Facultés affaiblies*, et section 18.02.1 (NU), *Facultés affaiblies*

## Exemple de politique sur les facultés affaiblies

(Lois et règlements pertinents : Loi sur la santé et la sécurité dans les mines, Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines, Loi sur la sécurité et Règlement sur la santé et la sécurité au travail)

### BUT

Il incombe à (Nom de l'entreprise) de créer un environnement de travail sécuritaire pour tous les travailleurs, la direction, les visiteurs, les entrepreneurs et le grand public. Cette responsabilité comprend l'application de mesures dans une situation susceptible de nuire à la capacité d'un travailleur de travailler de manière sécuritaire.

### OBJECTIFS

Définition : L'affaiblissement des facultés comprend les effets de la consommation d'alcool, de drogues illicites, de drogues récréatives et de médicaments (d'ordonnance et en vente libre) ainsi que les effets de la fatigue, du stress, de la maladie ou de tout problème susceptible d'altérer le jugement ou le rendement d'un travailleur.

Rôles et responsabilités : Les gestionnaires et les superviseurs doivent repérer, documenter et signaler les cas d'affaiblissement des facultés au travail. Les propriétaires, les gestionnaires, les superviseurs et les travailleurs seront formés de façon à repérer les dangers liés à l'affaiblissement des facultés au travail, ainsi qu'à atténuer et à contrôler les risques que de tels cas se produisent.

- (Nom de l'entreprise) s'engage à prendre les mesures suivantes pour repérer certains dangers : \_\_\_\_\_

Règles et procédures de conduite pour employés : Toutes les personnes au service de (Nom de l'entreprise), y compris les entrepreneurs, doivent se présenter aptes au travail et être en mesure de s'acquitter de leurs fonctions en toute sécurité, sans les effets de facultés affaiblies.

- Les travailleurs doivent recevoir une formation pour repérer et signaler les cas d'affaiblissement des facultés au travail.
- (Nom de l'entreprise) mettra à la disposition des travailleurs un système de signalement anonyme pour qu'ils avertissent un superviseur de la présence d'une personne avec les facultés affaiblies dans le milieu de travail.

Règles et procédures de conduite pour gestionnaires : Tout travailleur soupçonné d'avoir les facultés affaiblies sera immédiatement retourné chez lui. Le transport lui sera fourni par (Nom de l'entreprise). Le gestionnaire ou le superviseur doit documenter et signaler l'incident au directeur général, Ressources humaines, ainsi qu'au représentant du Comité mixte de santé et de sécurité au travail.

- Les propriétaires, les gestionnaires et les superviseurs doivent recevoir une formation pour repérer, documenter et signaler les cas d'affaiblissement des facultés au travail. Ils ont également besoin d'une formation sur la protection des employés et les mesures correctives à prendre lors de manquements à la présente politique. (Nom de l'entreprise) fournira à tous les travailleurs un accès à la présente politique et à d'autres ressources. Le plan d'application : \_\_\_\_\_
- (Nom de l'entreprise) prendra des mesures d'adaptation (s'il y a lieu) et déterminera si un travailleur est apte à des tâches propres à son poste qui correspondent aux véritables exigences professionnelles sous-jacentes.

Confidentialité : L'identité de tout travailleur signalant à son superviseur une personne avec les facultés affaiblies sera préservée au moyen d'un système de signalement anonyme.

Prévention : (Nom de l'entreprise) et ses travailleurs s'engagent à prendre les mesures suivantes pour éviter l'affaiblissement de facultés au travail :

- (Nom de l'entreprise) et ses travailleurs ne toléreront pas la présence ou l'influence de drogues illicites, de drogues récréatives ou d'alcool en milieu de travail, en tout temps.
- (Nom de l'entreprise) s'engage à sensibiliser les travailleurs aux répercussions de la toxicomanie, aux effets du stress, à l'importance de l'équilibre entre les vies personnelle et professionnelle, à la santé mentale et aux exigences que contient la présente politique. Les exemples fournis sont : \_\_\_\_\_
- (Nom de l'entreprise) veillera, de concert avec le Comité mixte de santé et de sécurité, à examiner les heures de travail, le calendrier et les tâches à accomplir le soir tous les trois ans afin de réduire au minimum l'obligation de travailler par quarts la nuit ou le soir.
- Autres mesures de prévention : \_\_\_\_\_

Manquement : Toute personne n'adhérant pas à la présente politique est passible de mesures disciplinaires, qui peuvent inclure un congédiement immédiat ou le signalement de ses actions à la GRC.

Évaluation : La présente politique doit être revue chaque année par (Nom de l'entreprise), de concert avec le représentant du Comité mixte de santé et de sécurité au travail. Détails sur le mécanisme d'évaluation : \_\_\_\_\_

Autorisé par (nom en lettres moulées) :		Entrée en vigueur :
Signature	Examiné par :	Date de l'examen :