

# Facultés affaiblies au travail

Information sur la santé et la sécurité au travail (SST) à l'intention de la main-d'œuvre et des employeurs

Ce bulletin porte sur les facultés affaiblies en lien avec la santé et la sécurité au travail (SST).

## RENSEIGNEMENTS CLÉS

- Les facultés affaiblies peuvent être causées par un certain nombre de facteurs, dont beaucoup ne peuvent être testés.
- Les facultés affaiblies de la main-d'œuvre (quelle qu'en soit la cause) peuvent créer un risque pour la santé et la sécurité au travail.
- La main-d'œuvre, les employeurs et les gestionnaires doivent comprendre les effets des facultés affaiblies sur la santé et la sécurité au travail. Les travaux critiques pour la sécurité ne doivent pas être effectués par une personne aux facultés affaiblies.

## Compréhension des facultés affaiblies

Les facultés affaiblies peuvent entraver la capacité d'une personne au travail à être attentive, à penser clairement ou à prendre de bonnes décisions. Elles peuvent également entraver la capacité physique d'une personne au travail à accomplir une tâche.

Pour cette raison, les facultés affaiblies peuvent nuire à la capacité d'une personne au travail à effectuer une tâche en toute sécurité.

## Causes de facultés affaiblies

Un certain nombre de facteurs peuvent causer des fonctions affaiblies ou y contribuer, notamment :

- [Fatigue](#), troubles du sommeil ou heures de travail prolongées.
- Problèmes de santé ou problèmes de santé mentale.
- Médicaments sur ordonnance ou en vente libre tels que les antihistaminiques, les décongestionnants ou les [opioïdes](#).
- Consommation d'alcool ou de drogues récréatives (p. ex. du [cannabis](#)).
- Facteurs de stress temporaires et situationnels.

## Signes de facultés affaiblies

Voici certains signes possibles de facultés affaiblies :

- Changements physiques dans la santé
- Troubles de l'élocution
- Maladresse
- Perception de la profondeur altérée
- Temps de réaction ralentis
- Bâillements, somnolence excessive ou endormissement au travail
- Détérioration de l'hygiène
- Difficulté à se concentrer sur les tâches
- Oubli
- Comportements inappropriés
- Fluctuations d'humeur
- Changement ou détérioration du rendement au travail

Cependant, la manière dont se manifestent les facultés affaiblies est unique dans chaque situation et pour chaque personne. De même, l'incidence des facultés affaiblies sur le lieu de travail peut varier considérablement. Apprenez-en davantage en consultant le document [Facultés affaiblies au travail – Politique et reconnaissance](#) du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST).

## Responsabilités en vertu de la législation sur la SST de l'Alberta

La loi sur la SST (OHS Act) et le code de la SST (OHS Code) de l'Alberta ne traitent pas précisément des facultés affaiblies. Toutefois, si les facultés affaiblies constituent ou pourraient constituer un danger sur le lieu de travail, les responsabilités de l'employeur, des gestionnaires et de la main-d'œuvre visant à assurer un lieu de travail sain et sécuritaire s'appliquent.

Voici quelques exemples de ce que les employeurs, les gestionnaires et la main-d'œuvre doivent faire en matière de facultés affaiblies.

## Employeurs :

- Évaluer les dangers liés aux facultés affaiblies et mettre en place des contrôles appropriés sur leur lieu de travail.
  - Cela peut inclure l'arrêt du travail pour déterminer si les facultés affaiblies pourraient créer un danger pour la main-d'œuvre.
- Veiller à ce que la main-d'œuvre soit formée aux risques et aux mesures de contrôle en place.
- Traiter et résoudre en temps opportun les problèmes de santé et de sécurité liés aux facultés affaiblies.
- Signaler les incidents sur le lieu de travail et enquêter sur ces incidents.

## Gestionnaires :

- Signaler à l'employeur ses préoccupations concernant les facultés affaiblies de personnes au travail, les comportements ou les conditions de travail dangereux ou nuisibles.

## Main-d'œuvre :

- Ne pas travailler avec des facultés affaiblies.
- Signaler les problèmes de santé et de sécurité liés aux facultés affaiblies à l'employeur ou à des gestionnaires. Les membres du personnel qui signalent des problèmes de santé et de sécurité sont protégés contre toute mesure disciplinaire en vertu de la loi sur la SST.
- Comprendre les politiques du lieu de travail et participer à des formations connexes.

## Pratiques exemplaires

### Intervention en cas de facultés affaiblies

Communiquer immédiatement avec les services d'urgence en cas d'incident nécessitant des soins médicaux de courte durée.

Les employeurs et les gestionnaires peuvent créer une culture de santé et de sécurité en adhérant aux politiques et en aidant la main-d'œuvre à demander de l'aide si nécessaire. Dans la mesure du possible, discuter des comportements en privé et indiquer clairement que l'intention de ces conversations est d'assurer la santé et la sécurité de la personne elle-même et des autres. Les employeurs et les gestionnaires devraient se concentrer sur les problèmes de sécurité liés aux facultés affaiblies plutôt que sur sa cause.

## Politique et procédures

La mise en place d'une politique et de procédures en matière de facultés affaiblies peut contribuer à éliminer la stigmatisation, à renforcer la compréhension, à éclaircir les attentes et à créer une culture de santé et de sécurité.

Les politiques peuvent inclure une [approche d'aptitude au travail](#) qui communique clairement les responsabilités et les attentes liées à la gestion des facultés affaiblies en tant que risque sur le lieu de travail. Les employeurs peuvent choisir de faire référence à des directives externes, par exemple la [norme CSA Z1008:21, Gestion de l'affaiblissement des capacités au travail](#), lors de l'élaboration de leurs politiques.

### Facteurs à prendre en compte

Voici certains facteurs clés à prendre en compte lors de l'élaboration ou de la révision d'une politique sur le lieu de travail :

- Législation et lois en vigueur (SST, normes d'emploi, vie privée, droits de la personne)
- Vie privée et confidentialité
- Dispositions applicables en matière de négociation collective
- Autres politiques et procédures du lieu de travail (p. ex. celles liées à la [consommation d'alcool et de drogues](#), à la fatigue, à l'aptitude au travail ou à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation).
- Environnements de travail et tâches précises
- Taille de l'organisation
- Horaires de travail et planification des quarts de travail
- Opérations dans plusieurs instances

### Que faut-il inclure?

Le CCHST donne une [liste d'éléments](#) que vous devriez inclure dans une politique sur les facultés affaiblies au travail. Voici quelques extraits de cette liste :

- Énoncés concernant les volets suivants :
  - But et objectifs de la politique;
  - Personnes à qui s'applique la politique;
  - Droits de confidentialité applicables.
- Définition de la déficience telle qu'elle s'applique au lieu de travail
- Mécanisme permettant aux membres du personnel de déclarer de manière confidentielle qu'ils pourraient avoir un affaiblissement de leurs facultés (p. ex. lors de la prise d'un médicament sur ordonnance pouvant entraîner un affaiblissement des facultés)
- Déclaration indiquant quelles substances médicales/thérapeutiques ou non médicales sont autorisées dans les locaux, et si oui, dans quelles circonstances

- Mesures qui seront prises en cas de préoccupations concernant un comportement susceptible d'avoir une incidence sur le lieu de travail ou de mettre en danger la sécurité de la personne au travail ou d'autrui
- Processus d'adaptation, de retour au travail/de maintien au travail ou de congé de maladie ou d'avantages sociaux, le cas échéant
- Mise à disposition d'une hiérarchie de mesures disciplinaires
  
- Déclaration sur la manière dont la main-d'œuvre, les gestionnaires et les autres parties concernées sur le site seront formés sur les facultés affaiblies (sensibilisation générale), la politique sur les facultés affaiblies au travail et toute autre politique ou tout autre programme applicable

### **Obligation de prendre des mesures d'adaptation**

Si les facultés affaiblies découlent de droits de la personne protégés ou sont liées à ces droits, l'employeur peut avoir d'autres obligations en vertu de la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*). Certaines causes de facultés affaiblies (p. ex. des problèmes de santé ou une dépendance à l'alcool ou aux drogues) peuvent déclencher une obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu des lois sur les droits de la personne.

La commission des droits de la personne de l'Alberta (Alberta Human Rights Commission) fournit des renseignements sur [l'obligation de prendre des mesures d'adaptation](#) et des conseils sur [l'obtention de renseignements médicaux au travail et la réponse à ces renseignements](#).

### **Test des facultés affaiblies**

Les lois de l'Alberta ne traitent pas des tests de dépistage des facultés affaiblies ni des tests de dépistage de drogues et d'alcool. Les employeurs qui choisissent de tester les personnes occupant des postes critiques pour la sécurité devraient demander des conseils juridiques sur les droits de la personne, les normes d'emploi, la vie privée et les questions de santé et de sécurité au travail avant de mettre en œuvre un programme de tests.

## Communiquez avec nous

### Centre d'appels de la SST

#### Sans frais en Alberta

- 1-866-415-8690

#### Région d'Edmonton

- 780-415-8690

#### Personnes sourdes ou malentendantes (ATS)

- 1-800-232-7215 (sans frais en Alberta)
- 780-427-9999 (région d'Edmonton)

### Informez les responsables de la SST des problèmes de santé et de sécurité (en anglais seulement)

[alberta.ca/file-complaint-online.aspx](https://alberta.ca/file-complaint-online.aspx)

Communiquez avec le centre d'appels de la SST pour toute préoccupation relative à un danger immédiat pour une personne sur un lieu de travail.

### Signaler un incident lié au milieu de travail aux responsables de la SST (en anglais seulement)

[alberta.ca/ohs-complaints-incidents.aspx](https://alberta.ca/ohs-complaints-incidents.aspx)

#### Site Web

[alberta.ca/ohs](https://alberta.ca/ohs)

### Obtenir des exemplaires de la loi sur la SST (OHS Act), du règlement y afférent et du code de la SST (OHS Code) (en anglais seulement)

#### Imprimeur du Roi de l'Alberta (en anglais seulement)

[alberta.ca/alberta-kings-printer.aspx](https://alberta.ca/alberta-kings-printer.aspx)

#### SST (en anglais seulement)

[alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx](https://alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx)

## Pour en savoir davantage

Commission des droits de la personne de l'Alberta (Alberta Human Rights Commission) : obligation de prendre des mesures d'adaptation (en anglais seulement) [albertahumanrights.ab.ca/employment/employer\\_info/accommodation/Pages/duty\\_to\\_accommodate.aspx](https://albertahumanrights.ab.ca/employment/employer_info/accommodation/Pages/duty_to_accommodate.aspx)

Commission des droits de la personne de l'Alberta (Alberta Human Rights Commission) : obtenir des renseignements médicaux au travail et y répondre (en anglais seulement) [albertahumanrights.ab.ca/employment/employer\\_info/accommodation/Pages/obtaining\\_med\\_info\\_employers.aspx](https://albertahumanrights.ab.ca/employment/employer_info/accommodation/Pages/obtaining_med_info_employers.aspx)

Modèle canadien – Politique sur l'alcool et les drogues (COAA et ESC) [coaa.ab.ca/document/canadian-model-version-6-0/](https://coaa.ab.ca/document/canadian-model-version-6-0/) (en anglais seulement)

Norme CSA Z1008:21, Gestion de l'affaiblissement des capacités au travail

<https://www.csagroup.org/fr/store/product/CSA%20Z1008:21/>

CCHST : Facultés affaiblies au travail – Politique et reconnaissance

[cchst.ca/oshanswers/hsprograms/impairment/impairment.html](https://cchst.ca/oshanswers/hsprograms/impairment/impairment.html)

CCHST : Facultés affaiblies au travail – Signalement et intervention

[cchst.ca/oshanswers/hsprograms/impairment/impairment\\_reporting.html](https://cchst.ca/oshanswers/hsprograms/impairment/impairment_reporting.html)

CCHST : Les opioïdes en milieu de travail

[cchst.ca/oshanswers/hsprograms/opioids.html](https://cchst.ca/oshanswers/hsprograms/opioids.html)

Fatigue, heures de travail prolongées et sécurité en milieu de travail (ERG015) [en anglais seulement]

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/erg015](https://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/erg015)

Stratégie en milieu de travail : Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis

[cchst.ca/products/publications/Cannabis\\_pub\\_19.pdf](https://cchst.ca/products/publications/Cannabis_pub_19.pdf)

© 2023 Gouvernement de l'Alberta

Le présent document est fourni à titre d'information seulement. Les renseignements qu'il contient ne sont fournis qu'à titre d'information et pour la commodité de l'utilisatrice et de l'utilisateur et, bien qu'ils soient considérés comme étant exacts et fonctionnels, ils sont fournis sans garantie d'aucune sorte. Ni la Couronne ni ses agentes et agents, membres du personnel ou sous-traitants ne seront responsables des dommages, directs ou indirects, que vous pourriez subir en raison de votre utilisation des renseignements contenus dans le présent document. En cas de doute concernant toute information contenue dans le présent document, ou pour obtenir confirmation des exigences légales, veuillez vous reporter aux dispositions actuelles de la loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*, du règlement y afférent, du code de la SST (OHS Code) ou de toute autre loi applicable. De plus, en cas d'incompatibilité ou de conflit entre l'un ou l'autre des renseignements présentés dans le présent document et l'exigence législative applicable, l'exigence législative prévaudra. Le présent document est à jour en date d'août 2023. En raison des nouvelles lois, des modifications apportées à la législation existante et des décisions rendues par les tribunaux, le paysage législatif est en constante évolution. Vous devez vous tenir au courant de la législation en vigueur. Le présent document, y compris le droit d'auteur et les marques régies par la *Loi sur les marques de commerce* (Canada), appartient au gouvernement de l'Alberta et est protégé par la loi. La présente publication est diffusée aux termes de la licence du gouvernement ouvert – Alberta. Pour plus de détails sur les conditions de cette licence et l'utilisation commerciale ou non commerciale de tout contenu de la présente publication, suivez le lien [open.alberta.ca/licence](https://open.alberta.ca/licence) (en anglais seulement). Notez que les modalités de cette licence ne s'appliquent à aucun document tiers sous licence susceptible d'être inclus dans la présente publication.

## Facultés affaiblies au travail

©2023 Gouvernement de l'Alberta | mis à jour en août 2023 | BP033FR

Classification : Public

