

**Substance use in the work place, *Canada Labour Code*,
Part II, IPG-080****Usage de substance au travail, *Code canadien du travail*,
Partie II, IPG-080****1. Issue**

To provide guidance to Health and Safety Officer (HSO) facing situations involving substance use in the work place.

In this document, “**substance use**” refers to:

- any use of alcohol or illicit drugs;
- the misuse of prescription or over-the-counter (OTC) drugs or;
- any accepted use of prescription or OTC drugs which results in adverse side-effects or reactions.

2. Background

HSOs are being required to intervene more frequently in situations that may involve substance use.

HSOs may become involved in such situations through investigations into hazardous occurrences, health and safety complaints and refusals to work.

1. Objet

Fournir des lignes directrices aux agents de santé et de sécurité (agents) faisant face à des situations impliquant l’usage de substances au travail.

Dans ce document, le terme « **usage de substance** » veut dire :

- tout usage d’alcool et de drogues illicites;
- l’utilisation abusive de médicaments sur ordonnance;
- toute utilisation acceptée de médicaments sur ordonnance ou en vente libre qui se traduit par des effets secondaires ou réactions indésirables.

2. Contexte

On demande de plus en plus souvent aux agents d’intervenir dans des situations susceptibles d’impliquer l’usage de substance au travail.

Les agents peuvent se trouver devant pareilles circonstances dans le cadre de leurs enquêtes sur des situations comportant des risques, des plaintes concernant la santé et la sécurité et des refus de travailler.

It is therefore necessary to clarify the appropriate actions for HSOs to take when dealing with these situations.

3. Questions

3.1 What are the appropriate actions to take when there is suspicion of substance use during Hazardous Occurrence Investigations?

- (a) If substance use is suspected, HSOs shall investigate this possibility and attempt to obtain corroborating information from reliable sources, such as the police or coroner's office. Employee statements and items from the accident scene may also provide evidence of substance use.

- (b) If the HSO can substantiate that substance use has occurred, the HSO **shall not** speculate on the level of employee impairment or the degree to which substance use may have contributed to the hazardous occurrence. The HSO must include this information on his report but limit the amount of detail. The question the HSO needs to ask is whether the information is **pertinent and essential** to the investigation. If yes, such information should be included but limited as follows:

Il faut donc clarifier les mesures appropriées qui doivent être prises par les agents dans ces circonstances.

3. Questions

3.1 Quelles sont les mesures appropriées à prendre si l'agent soupçonne l'usage de substance lors d'enquêtes sur les situations comportant des risques?

- a) Si l'usage de substance est suspectée, les agents doivent mener une enquête en tenant compte de cette possibilité et tenter d'obtenir des renseignements de la part de sources fiables, notamment de la police ou du bureau du coroner. Les déclarations des employés et les articles retrouvés sur le lieu de l'accident peuvent également constituer des preuves quant à l'usage de substance.

- b) Si l'agent peut justifier l'usage de substance, **l'agent ne doit pas** formuler de supposition sur le niveau d'incapacité de l'employé ni sur quelconque lien entre l'usage de substance et la situation comportant des risques, il doit inclure ces renseignements dans son rapport, tout en y limitant la quantité d'information. L'agent doit donc se questionner si les renseignements qu'il inclura dans son rapport sont **pertinents et essentiels** à l'enquête. Si oui, ces renseignements devraient être inclus mais devraient se limiter à ce qui suit :

Reports **should** include:

- information regarding substance use or the presence of alcohol or illicit drugs in the workplace;
- side effects or adverse reactions of the prescription or OTC drug (i.e. may cause drowsiness);
- limitations on use of the prescription or OTC drug (i.e. do not operate heavy equipment);
- the blood alcohol content, if available;
- corrective action taken by the Employer, or required by the HSO to address this finding.

Reports **should not** include:

- the name of the prescription or OTC drug, or the condition it is normally used for. Reports should only refer to “prescription or OTC drug”;
- the employee’s medical condition;
- the name of the illicit drug (should only be referred to as “illicit drugs”);

Les rapports **devraient** inclure :

- les renseignements concernant l’usage de substance ou la présence de drogues illicites ou d’alcool au travail;
- effets secondaires ou réactions indésirables des médicaments par ordonnance ou en vente libre (c’est-à-dire peut causer la somnolence);
- limitations sur l’utilisation des médicaments sur ordonnance ou en vente libre (c’est-à-dire ne pas faire fonctionner l’équipement lourd);
- le taux d’alcoolémie peut être inclus, s’il est connu ;
- mesures correctives prises par l’employeur ou exigées par l’agent pour adresser ses conclusions.

Les rapports **ne devraient pas** inclure :

- Le nom du médicament sur ordonnance ou en vente libre, ou l’état de santé pour lequel il est généralement utilisé. Les rapports devraient indiquer seulement « médicaments sur ordonnance ou en vente libre »;
- la condition médicale de l’employé;
- le type de drogue illicite (devrait seulement être désigné comme « drogues illicites »);

- the name or type of alcohol, (i.e. beer, wine, liquor, etc.);
- speculation of the degree to which the use of prescription or OTC drug, illicit drug or alcohol may have contributed to the hazardous occurrence.

N.B. If it is necessary to disclose the employee's medical information, the HSO must seek the employee's consent (or next-of-kin if employee is deceased) to the release of information.

3.2 **What are the appropriate actions to take when there is suspicion of substance use during Complaint Investigations?**

- (a) These investigations must follow all existing requirements described in the *Canada Labour Code*, Part II and Interpretations, Policies and Guidelines (IPG) related to the Internal Complaint Resolution Process (ICRP).
- (b) HSOs shall refrain from speculating on the degree of impairment or the severity of the potential hazard created by alleged substance use. It is enough for the HSO to establish that substance use has occurred in order to require corrective action from the Employer. The HSO is restricted to the facts of the complaint and renders a decision based only on those facts and observations personally noted by him.

- le nom ou type d'alcool (c'est-à-dire s'il s'agit de bière, de vin, spiritueux, etc.);
- les spéculations de la mesure dans laquelle l'utilisation de médicaments sur ordonnance ou en vente libre, l'usage de drogues illicites ou alcool peut avoir contribué à la situation comportant des risques.

N.B. S'il est nécessaire d'obtenir la condition médicale d'un employé, l'agent doit d'abord obtenir son consentement (ou celui du plus proche parent, si l'employé est décédé).

3.2 **Quelles sont les mesures appropriées à prendre si l'agent soupçonne l'usage de substance lors d'enquêtes sur les plaintes?**

- a) Les enquêtes doivent respecter toutes les exigences décrites à la partie II du *Code canadien du travail* et les Interprétations, politiques et guides (IPG) liées au processus de règlement interne des plaintes (PRIP).
- b) Les agents doivent s'abstenir de formuler toute supposition quant au degré d'affaiblissement des facultés ou à propos de la gravité du danger potentiel, attribuable à l'usage de substance. Il suffit pour l'agent d'établir qu'il y a bel et bien eu usage de substance afin d'exiger des mesures correctives de la part de l'employeur. L'agent est limité aux faits de la plainte et rend une décision uniquement en fonction de ces faits et de ses observations personnelles.

- (c) If technical information regarding adverse side effects or reactions created by the substance use is necessary to the conclusion of the investigation, the HSO shall contact the Technical Advisors for assistance.

3.3 What are the appropriate actions to take when there is suspicion of substance use during Refusal to Work Investigations?

- (a) HSOs shall refrain from speculating on the degree of impairment or the severity of the potential hazard created by an alleged substance use. It is enough for the HSO to establish that substance use has occurred at the time of the refusal to work in order to require corrective action.
- (b) Pursuant to ss.129(4), on completion of the investigation the HSO decides whether or not danger exists as defined in s. 122(1) of the Code. IPG-062 *Definition of Danger* provides guidance on this subject.

- c) Si des renseignements techniques par rapport aux effets secondaires ou réactions indésirables reliés à l'usage de substance sont nécessaires à la conclusion de l'enquête, l'agent doit consulter les conseillers techniques pour assistance.

3.3 Quelles sont les mesures appropriées à prendre si l'agent soupçonne l'usage de substance lors d'enquêtes sur les refus de travailler?

- a) Les agents doivent s'abstenir de formuler toute supposition quant au degré de déficience ou à propos de la gravité du danger potentiel, attribuable à l'usage de substance. Il suffit pour l'agent d'établir qu'au moment du refus de travailler, il y avait bel et bien eu usage de substance afin d'exiger des mesures correctives de la part de l'employeur.
- b) Conformément au paragraphe 129(4), au terme de l'enquête, l'agent de santé et de sécurité décide s'il existe un danger au sens du paragraphe 122(1) du Code. L'IPG-062, *Définition de « danger »* fournit des conseils à ce sujet.

- (c) If the HSO can substantiate that substance use has occurred, the HSO could rule “danger” on the basis that the employee had an unknown level of impairment, which resulted in a danger. This approach avoids the HSO from having to establish the actual level of employee impairment, (which HSOs are not trained to do) and requires that immediate action be taken to address the situation.
- (d) If technical information regarding adverse side effects or reactions created by the substance use is necessary to the conclusion of the investigation, the HSO shall contact the Technical Advisors for assistance.

4. Conclusion

- (a) The purpose of Part II of the Code is, as stated in section 122.1, “to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this Part applies”. The employer has a duty to ensure that the health and safety at work of every employee is protected. The employee also has duties with regard to health and safety as contemplated by subsection 126.(1) of the Code.

- c) Si l’agent peut déterminer qu’il y a bel et bien eu usage de substance, sa décision pourrait être qu’il existe un danger sur la base que l’employé avait un niveau de déficience inconnu, ce qui a abouti à l’existence de danger. Cette approche évite à l’agent d’avoir à établir le niveau exact de déficience (ce dont ils ne sont pas formés pour faire) et exige que des mesures immédiates soient prises pour remédier à la situation.
- d) Si des renseignements techniques par rapport aux effets secondaires ou réactions indésirables reliés à l’usage de substance sont nécessaires à la conclusion de l’enquête, l’agent doit consulter les conseillers techniques pour assistance.

4. Conclusion

- a) La partie II du *Code*, comme indiqué à l’article 122.1, a pour objet «de prévenir les accidents et les maladies liés à l’occupation d’un emploi régi par ses dispositions ». L’employeur a l’obligation de veiller à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail. L’employé a également des obligations en matière de santé et de sécurité, comme indiqué à l’alinéa 126.(1) du *Code*.

- (b) Whether or not the ICRP, Refusal to Work, or Hazardous Occurrence investigations confirm substance use in the workplace, the HSO may find it appropriate to counsel the employer and the workplace H&S committee / representative on preventative measures to take if such issue ever had to be addressed.
- (c) Preventive measures recommended to the employer could include:
- (i) applying the *Hazard Prevention Program Regulations* to identify and assess the risk of use;
 - (ii) if substance use is identified as a risk, establishment of a clear policy on substance use, describing what it is, what is not acceptable, and the consequences of violating the policy;
 - (iii) if a policy on substance use is in place, communication, and consistent enforcement of the said policy and provision to managers and employees of training on its application;
- b) Que l'enquête liée au PRIP ou l'enquête en réponse à un refus de travailler ou issue d'une situation comportant des risques confirme ou non qu'il y a bel et bien usage de substance, l'agent peut décider de conseiller l'employeur et le comité / représentant au travail au sujet des mesures de prévention à envisager lorsque confronté à ce genre d'enjeu.
- c) Les mesures préventives recommandées à l'employeur pourraient inclure ce qui suit :
- i) l'application du *Règlement sur le programme de prévention des risques* afin de cerner et d'évaluer le risque que pose l'usage de substance;
 - ii) si l'usage de substance est identifiée comme étant un risque, la création d'une politique claire sur l'usage de substance, où l'on décrit ce dont il s'agit, ce qui n'est pas acceptable et les conséquences à prévoir si l'on ne respecte pas la politique;
 - iii) si une politique sur l'usage de substance est en vigueur, la communication et l'application uniforme de ladite politique et l'offre de formation aux gestionnaires et aux employés quant à son application;

- (iv) if needed, provision of some form of employee assistance program counselling and education;
- (d) For those situations of danger where substance use is suspected, the HSO ensures that corrective action has already been taken and if not, a direction may be required.
- iv) si cela est requis, l'offre d'un programme d'aide aux employés de counseling et de formation;
- d) Pour ce qui est des situations dangereuses où l'on soupçonne l'usage de substance, l'agent s'assure que des mesures correctives ont déjà été prises et, dans le cas contraire, une instruction peut être nécessaire.

Brenda Baxter
Director General/Directrice générale
Workplace Directorate/Direction du milieu de travail
Employment and Social Development Canada – Labour Program
Emploi et Développement social Canada – Programme du travail