



CHAPITRE 8

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES LICITES OU ILLICITES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL

8.1 OBJECTIF, CHAMPS D'APPLICATION ET PORTEE DE LA POLITIQUE

La Municipalité de Saint-Épiphane considère comme essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, sécuritaire et propice à la santé et sécurité et à l'efficacité. De plus, comme employeur, elle reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.

En conséquence et dans le respect de la Charte des droits et libertés de la personne, la Municipalité de Saint-Épiphane doit s'assurer que ses employés maintiennent en tout temps les exigences physiques et d'intégrité requise à l'exécution efficace et sécuritaire de leur travail. La présente politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le milieu de travail a été mise en place à cet égard.

Elle s'engage donc à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables de l'alcool, des drogues licites ou illicites et de médicaments.

Cette politique s'adresse à l'ensemble du personnel, aux pompiers, aux bénévoles autorisés de la Municipalité et, dans une certaine mesure, aux membres du Conseil municipal. Elle doit être respectée dans tout local, lieu ou terrain appartenant à la Municipalité, ou loué ou utilisé par elle ou ses organismes affiliés et dans tout local, lieu ou terrain où s'exercent des activités au nom de la Municipalité.

La politique s'étend aussi à tout véhicule et matériel roulant appartenant à la Municipalité, ou loué ou utilisé par elle et ses organismes affiliés.

En tout temps, toutefois, l'application de la politique sera faite avec discernement, impartialité et dans la confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent. En cas de doute raisonnable, la Direction générale et les chefs de départements ont la responsabilité d'appliquer les modalités de cette politique.



CHAPITRE 8

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES LICITES OU ILLICITES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL

8.2 VEILLE SUR LE RESPECT DE CETTE POLITIQUE

La Direction générale est imputable de la gestion et de l'application du présent chapitre des Politiques de gestion des ressources humaines.

8.3 DEFINITIONS

TOLÉRANCE ZÉRO

Signifie que le niveau d'alcool, de drogues et, le cas échéant, de médicaments pouvant altérer les facultés de l'employé doit être nul en tout temps alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Aucune substance ne doit être détectée lors d'un test de dépistage.

FACULTÉS AFFAIBLIES

Signifie que la capacité de l'employé est diminuée par l'effet de l'alcool, de drogues ou, le cas échéant, de médicaments. L'employé qui manifeste des signes révélateurs témoignant qu'il est incapable de fonctionner de façon sûre et productive ou dont l'alcoolémie est égale ou supérieure à 80 mg alors qu'il est au travail et exerce sa fonction, est considéré avoir les facultés affaiblies.

LIEU DE TRAVAIL

Signifie :

- a) tous les bâtiments appartenant à la Municipalité ou loués ou utilisés par elle ou ses organismes affiliés (incluant les stationnements, les entrées, etc.);
- b) tous les véhicules propriétés de la Municipalité;
- c) toutes les aires de travail du personnel (incluant les terrains publics, la voie publique, etc.); et
- d) les tentes, chapiteaux, gloriettes, kiosques, pavillons et autres installations semblables appartenant à la Municipalité



CHAPITRE 8

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES LICITES OU ILLICITES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL

ou utilisés par elle, qu'ils soient érigés de façon temporaire ou permanente, et qui accueillent des employés, des citoyens ou du grand public en général.

DROGUES LICITES

Signifie tous les produits dérivés du cannabis. Depuis le 17 octobre 2018, cette drogue n'est plus illégale devient donc licite.

8.4 ÉNONCÉ

Comme employeur, la Municipalité de Saint-Épiphane doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique non seulement de ses employés, mais également des citoyens lorsque les premiers exercent leurs fonctions.

En contrepartie, tout employé à 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 où ils exercent ses fonctions.

La consommation d'alcool, de drogues illicites ou licites ou l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut affecter le rendement d'un employé ou avoir de graves conséquences sur ses collègues, les citoyens de la Municipalité et le public en général, y incluant l'image et la réputation de l'organisation municipale.

C'est d'ailleurs pourquoi la Municipalité a décidé d'adopter la présente politique concernant l'alcool et les drogues licites ou illicites, laquelle vise également les médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance.

La Municipalité de Saint-Épiphane souhaite également accompagner tout employé éprouvant des problèmes de consommation d'alcool, de drogues licites ou illicites ou de médicaments afin de le référer à des ressources spécialisées pour évaluation et, le cas échéant, pour le traitement et la réadaptation.



CHAPITRE 8

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES LICITES OU ILLICITES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL

8.5 OBJECTIFS DE LA PRESENTE POLITIQUE

La présente politique a pour objet :

- a) de prévenir les risques associés à la consommation d'alcool, de drogues licites ou illicites et à l'usage inadéquat de médicaments;
- b) d'assurer la sécurité de tous les employés de la Municipalité, de ses citoyens et du public en général;
- c) de préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants tant dans le contrôle de l'usage que dans l'accompagnement vers des ressources externes, le cas échéant;
- d) d'informer le personnel des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées à l'alcool, aux drogues licites et illicites et à l'usage inadéquat de médicaments; et
- e) de protéger l'image de marque et la réputation de l'organisation municipale.

8.6 REGLES DE CONDUITE

- a) Il est interdit de consommer, d'avoir en sa possession, de distribuer, de vendre ou de faire le trafic de drogues licites ou illicites sur les lieux de travail.
- b) Il est interdit de consommer, de distribuer ou de vendre de l'alcool sur les lieux du travail.
- c) Il est interdit de distribuer ou de vendre des médicaments sur les lieux de travail.
- d) Tout employé doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Lorsqu'il est au travail, un employé ne pas être sous l'effet de l'alcool, de drogues licites ou illicites et de leurs effets résiduels, avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- e) Tout employé doit utiliser ses médicaments de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Par conséquent, il doit se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si les médicaments qu'il consomme peuvent avoir une influence sur la prestation de travail et respecter les recommandations formulées afin d'assurer sa sécurité, celle de ses collègues, des citoyens et du grand public en général.



CHAPITRE 8

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES LICITES OU ILLICITES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL

- f) Tout employé sera retiré du travail lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogues licites ou illicites ou qu'il semble avoir fait un usage inadéquat de médicaments. L'employé sera alors retourné chez lui pour être rencontré par la suite par la Direction générale.
- g) Tout employé doit signaler à son supérieur hiérarchique sans délai le fait qu'un collègue de travail semble être sous l'effet de l'alcool ou de drogues licites ou illicites ou qu'il semble avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- h) Un supérieur hiérarchique 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. Dans ce cas, l'employé doit demeurer apte à effectuer ses tâches sans mettre en danger sa sécurité et ainsi que celles autres employés, des citoyens et du grand public en général.
- i) Un supérieur hiérarchique peut autoriser un employé à acheter de l'alcool dans le cadre d'une telle activité sociale ou récréative particulière.

8.7 ROLE ET RESPONSABILITES

8.7.1 Le Conseil municipal

- a) Approuvent la présente politique et, le cas échéant, les mises à jour.

8.7.2 La Direction générale

- a) Assure les mises à jour de la présente politique.
- b) Assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée préalablement sélectionnée.
- c) Est responsable de recommander, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances.
- d) Le cas échéant, assurer la gestion d'un programme d'aide aux employés.



CHAPITRE 8

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES LICITES OU ILLICITES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL

8.7.3 Les chefs de départements

- a) Assure le respect de la présente politique ainsi que la diffusion et l'appropriation de celle-ci auprès des employés sous sa responsabilité.
- b) Communique avec la Direction générale lorsqu'un test de dépistage est envisagé.
- c) Dans le cas où il y aurait des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé ou est sous l'effet de l'alcool, de drogues licites ou illicites ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, il retire IMMÉDIATEMENT cet employé du travail et le retourne chez lui en s'assurant qu'il ne prenne pas son véhicule personnel.
- d) Le cas échéant, recommander l'employé aux prises avec un problème de consommation d'alcool, de drogues licites ou illicites ou de médicaments au programme d'aide aux employés de la Municipalité.

8.7.4 L'employé municipal

- a) Doit prendre connaissance et respecter la présente politique.
- b) Doit être apte à exercer sa fonction, c'est-à-dire que ses facultés ne doivent pas être affaiblies par l'alcool, les drogues ou, le cas échéant, par l'usage inadéquat de médicaments alors qu'il est au travail.
- c) Pour les employés occupant une fonction à risque élevée, celui-ci doit s'abstenir de prendre toute consommation (alcool et drogue). Pour ce qui est de la prise de médicaments, celui-ci doit respecter la procédure mentionnée ci-dessous;
- d) S'il prend des médicaments, il doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer sa fonction sans danger pour lui-même ou pour les autres. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé de s'enquérir auprès de son médecin traitant de la possibilité d'occuper sa fonction avec la médication prescrite. À cette fin, l'employé devra produire un billet médical justifiant qu'il est apte à occuper sa fonction.
- e) Le cas échéant, doit collaborer lorsqu'il est nécessité pour un test de dépistage ou une demande d'information sur un collègue de travail.
- f) Est responsable de solutionner un problème de dépendance à l'alcool, aux drogues et aux médicaments en faisant appel aux ressources mises à sa disposition ou pertinentes.



CHAPITRE 8

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES LICITES OU ILLICITES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL

8.8 TESTS DE DÉPISTAGE

Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues licites et illicites, d'alcool ou de médicaments, et ce, afin de vérifier si l'employé en a fait un usage de façon contraire à la présente politique.

L'employeur peut demander à un employé de faire un test de dépistage s'il a un motif raisonnable de croire qu'il a consommé ou qu'il est sous l'effet de l'alcool, de drogues licites ou illicites ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.

À titre d'exemple, les faits suivants peuvent constituer un motif raisonnable :

- a) Le comportement inhabituel ou anormal de l'employé, l'odeur d'alcool ou de drogues, les troubles d'élocution ou la difficulté à marcher sont notamment des signes pouvant justifier l'employeur de croire qu'un employé est sous l'effet de l'alcool, de drogues licites ou illicites ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
- b) Avant d'accepter un retour au travail, lorsque l'employé s'est absenté en raison d'un problème relié à consommation d'alcool, de drogues licites ou illicites ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin d'assurer qu'il a repris le contrôle de son problème.
- c) Après un retour au travail à la suite d'une absence reliée à un problème de consommation d'alcool, de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer que l'employé demeure abstinent; dans un tel cas, les tests seront aléatoires dans le temps pour une période raisonnable.
- d) À la suite d'un incident ou d'un accident, le plus tôt possible après l'événement lorsque l'employeur a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool, de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments ait pu contribuer ou causé cet événement.
- e) Dans tous les cas, le refus de l'employé de se soumettre à un test de dépistage pourra entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.



CHAPITRE 8

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES LICITES OU ILLICITES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL

8.9 MESURES DE READAPTATION

La Municipalité de Saint-Épiphane reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool et aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée.

Elle encourage l'employé souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement et le plus rapidement possible, en toute confidentialité, avec une personne-ressource d'une organisation compétente (CLSC, groupe d'entraide, organismes communautaires).

8.10 MESURES DE READAPTATION

Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

8.11 CONFIDENTIALITE

L'organisation municipale respecte le droit des employés à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, 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.

8.12 REVISION ET ABROGATION

La présente politique sera révisée au besoin. La nouvelle version devra être adoptée par voie de résolution du Conseil municipal. La résolution devra inclure une mention pour abroger la politique remplacée.

Elle remplace et abroge l'ensemble des politiques, règlements, façons de faire ou conventions non écrites déjà en place et traitant de son contenu.



CHAPITRE 8

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES LICITES OU ILLICITES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS AU TRAVAIL

8.13 RENSEIGNEMENTS

Pour tout renseignement sur la présente politique, veuillez communiquer avec la Direction générale.

8.14 ENTREE EN VIGUEUR

La présente politique entrera en vigueur dès son adoption par le Conseil municipal.

8.15 REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- **CONVERGENCE SST**, Septembre 2018. Une politique sur l'alcool, les drogues et les médicaments : un outil indispensable, Centre patronal SST, vol. 34, no. 2, pages 6-7
- **VILLE DE BAIE-COMEAU**, 2016. Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le milieu de travail, [https://www.ville.baie-comeau.qc.ca/fileadmin/Documents/Onglet_ville/Politiques_municipales/Politiques_internes/Politique relative a l usage des drogues d alcool et de medicaments dans l e milieu de travail.pdf](https://www.ville.baie-comeau.qc.ca/fileadmin/Documents/Onglet_ville/Politiques_municipales/Politiques_internes/Politique_relative_a_l_usage_des_drogues_d_alcool_et_de_medicaments_dans_le_milieu_de_travail.pdf), page consultée le 12 novembre 2018
- **VILLE DE BROSSARD**, 2012. Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments sur les lieux de travail, http://www.brossard.ca/Brossard/media/ARCHIVES/proces-verbaux-et-ordres-du-jour/20121210_ar/9_ressource_humaine/9.5_politique_alcools_drogues_30102012_politique.pdf, page consultée le 12 novembre 2018