

**POLITIQUE
RELATIVE À
L'USAGE DE
DROGUES,
D'ALCOOL ET DE
MÉDICAMENTS
SUR LES LIEUX
DE TRAVAIL**

1. Introduction

La politique relative à l'usage de drogues, alcool sur les lieux de travail a été adoptée par la résolution 152-2015

La Municipalité de Saint-Eugène-de-Ladrière considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail qui soit sain, sécuritaire et propice 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 liberté de la personne*, la Municipalité doit s'assurer que ses employés maintiennent en tout temps les exigences physiques et d'intégrité requises à l'exécution efficace et sécuritaire de leur travail.

Elle s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables des drogues, de l'alcool et de médicaments et se doit d'adopter une politique à l'égard de tout usage qui pourrait en être fait, notamment être sous l'effet de toute drogue, alcool ou, le cas échéant, médicament, d'en consommer, d'être en possession ou, voire même, d'en vendre sur les lieux du travail.

La Municipalité souhaite également accompagner activement tout employé éprouvant des difficultés relatives à l'usage de drogues, d'alcool et le cas échéant, de médicaments et le référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation et au besoin, le traitement et la réadaptation.

La présente politique abroge et remplace toute pratique, coutume et usage sur les divers sujets inclus dans cette politique et entre vigueur dès son adoption.

2. Objectifs

Les dispositions de la présente politique ont pour objet :

- De prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés;
- De préciser les rôles et responsabilités du personnel, tant dans le contrôle de l'usage de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail, que dans l'accompagnement vers des ressources externes, au besoin;
- D'informer le personnel des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées aux drogues, à l'alcool et, le cas échéant, aux médicaments et des conséquences qu'entraîne sa violation, entre autres, quant à la consommation ou la possession ou à la vente de drogues, d'alcool et de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail.

3. Application

La présente politique s'applique à tous les employés lorsqu'ils sont au travail. Nonobstant leur statut ou la nature des fonctions confiées, de l'équipement utilisé et de l'éventualité que des accidents graves puissent se produire, tous les cas de consommation de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments ne peuvent être tolérés.

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, les élus municipaux en poste ont la responsabilité d'appliquer la présente politique avec la collaboration de la Direction générale.

4. Définitions

• **Tolérance zéro** : Signifie que le niveau de drogues, d'alcool 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 du test de dépistage.

• **Facultés affaiblies** : Signifie que la capacité de l'employé est diminuée par l'effet de drogues, d'alcool 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.

• **Élus** : Membre du conseil municipal.

• **Lieu de travail** : Signifie :

- Tous les bâtiments appartenant à la Municipalité ou loués ou utilisés par elle ou ses organismes affiliés (incluant les stationnements, les ascenseurs, les halls d'entrée, etc.);
- Tous les véhicules propriétés de la Municipalité ou utilisés par elle;
- Toutes les aires de travail du personnel (incluant les terrains publics, la voie publique, etc.)

• **Fonction à risque élevé** : Fonction où l'altération des facultés attribuable à l'usage de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments pourrait, soit :

- Menacer la santé ou la sécurité de l'employé, de ses collègues, des sous-traitants, des partenaires et du public en général;
- Causer des dommages sérieux à l'environnement ou aux biens de la Municipalité.

Exemples de fonctions à risque élevé :

- Chauffeur de véhicules motorisés « A »
- Opérateur d'équipements de travail

5. Règles de conduite

Il est strictement interdit :

• De se présenter au travail ou d'être en fonction alors que ses facultés sont affaiblies par la drogue, l'alcool ou, le cas échéant, un médicament;

• Pour tout employé occupant une fonction à risque élevé, d'être sous l'effet de toute drogue, alcool ou, le cas échéant, médicament qui le rendrait inapte à remplir sa fonction, alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Le principe de tolérance zéro s'applique;

- De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer une drogue illicite sur les lieux ou dans l'environnement immédiat du lieu de travail;
- De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer de l'alcool au travail, dans l'exercice de ses fonctions et qui rendrait l'employé avec des facultés affaiblies ou s'il occupe une fonction à risque élevé le principe de tolérance zéro s'applique tel que mentionné à l'article 4;
- De faire la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer tout médicament, prescrit ou non, qui rendrait l'employé avec des facultés affaiblies ou s'il occupe une fonction à risque élevé qui l'empêcherait de remplir sa fonction de façon sécuritaire tel que mentionné à l'article 4;
- De compromettre ou tenir l'image de la Municipalité.

6. Rôles et responsabilités

Les élus municipaux :

- Voit au respect de la présente politique par le personnel dont il est responsable. Il doit ainsi s'assurer que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité;
- Soumet à la Direction générale, pour analyse, toute nouvelle fonction qu'il considère à risque élevé;
- Communique avec la Direction générale afin de procéder à un test de dépistage, lorsque les circonstances le justifient;
- Apporte son aide à l'employé aux prises avec un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou, les cas échéant, aux médicaments en le référant aux services adaptés à ce genre de problématique.

L'employé :

- Doit prendre connaissance et respecter la présente politique;
- Doit être apte à exercer sa fonction, c'est-à-dire que ses facultés ne doivent pas être affaiblies par la drogue, l'alcool ou, le cas échéant, les médicaments alors qu'il est au travail;
- Pour tous les employés occupant une fonction à risque élevé, celui-ci doit s'abstenir de prendre toute consommation (drogue et alcool). Pour ce qui est de la prise de médicaments, celui-ci doit respecter la procédure mentionnée ci-dessous;
- S'il prend des médicaments, doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer sa fonction sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé de s'enquérir auprès de son médecin traitant de la possibilité à occuper sa fonction. À cette fin, l'employé devra produire un billet médical justifiant qu'il est apte à occuper sa fonction;
- Le cas échéant, collabore lorsqu'il est sollicité à des fins de dépistage;

- Est responsable de solutionner un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments en faisant appel aux ressources mises à sa disposition.

La Direction générale :

- Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique. Détermine, en collaboration avec les élus municipaux, si une fonction doit être considérée à risque élevé;
- Assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée ;
- Est responsable de déterminer, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances;
- Assure la gestion d'un programme d'aide aux employés et intervient, au besoin, auprès des intervenants.

7. Tests de dépistage

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

Tout employé sélectionné pour occuper une fonction à risque élevé, peut être soumis, avant sa nomination, à un test de dépistage de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments auquel il doit présenter un résultat négatif.

La Municipalité se réserve le droit, pour un motif raisonnable, de soumettre un employé à un test de dépistage de drogues, d'alcool ou le cas échéant, de médicaments. Par exemple, constituent un motif raisonnable les éléments suivants :

- Suite à une détection visuelle au cours de laquelle un supérieur détecte une prise de consommation ou des facultés affaiblies, selon le cas;
- Suite à une absence liée à la consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments;
- Suite à un accident du travail important.

8. Prévention et réadaptation

La Municipalité reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou 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 en toute confidentialité, avec la direction générale.

9. Mesures administratives ou disciplinaires

- L'employé pourra se voir imposer une mesure administrative ou disciplinaire dans les cas suivants :
- Le défaut de se conformer aux règles de la présente politique;
- Le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage justifié;
- Suite à un résultat positif à un test de dépistage.

- La mesure administrative et disciplinaire sera imposée selon les circonstances. Toute mesure prise par la Municipalité pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé.
- L'employé qui n'est pas apte à exercer sa fonction en raison de son état (facultés affaiblies ou, le cas échéant, tolérance zéro) sera immédiatement retourné chez lui et ne sera pas autorisé à commencer ou à compléter son quart de travail.
- La Municipalité se réserve le droit d'exiger tout rapport médical et peut, si les circonstances le justifient, faire examiner l'employé par le médecin de son choix.

10. Responsabilité de la politique

L'interprétation et l'application de cette politique est déléguée à la Direction générale.