



Politique relative à l'alcool, au cannabis, aux drogues et aux médicaments en milieu de travail

Direction des ressources
humaines et des
communications

Adoptée le 12 novembre 2018

Politique numéro 2018-11-001

TABLE DES MATIÈRES

Contenu

1.	PRÉAMBULE	2
2.	OBJECTIFS.....	2
3.	DÉFINITIONS.....	3
4.	CADRE LÉGAL.....	4
5.	CHAMP D'APPLICATION	4
6.	PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	5
7.	MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	6
8.	TESTS DE DÉPISTAGE	7
9.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS.....	7
10.	PRÉVENTION ET RÉADAPTATION	9
11.	APPLICATION DE LA POLITIQUE ET ENTRÉE EN VIGUEUR	9

1. PRÉAMBULE

La Ville de Saint-Lambert (ci-après la « Ville ») a la volonté d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire et vise à encourager ses employés à promouvoir de saines habitudes de vie. Tout employé a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé et sécurité et celle de ses collègues, des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ainsi que de la population. La Ville souhaite également offrir à ses citoyens ainsi qu'à toute personne y œuvrant un milieu de vie paisible et sécuritaire.

Par l'adoption de la présente politique, la Ville s'engage à protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses employés et à assurer la sécurité des usagers des services et du public en général. Cette politique définit les règles et les principes généraux, et précise les rôles de chacun en milieu de travail afin d'encadrer et de limiter les conséquences négatives de la consommation d'alcool, de cannabis, de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments.

La Ville souhaite également, dans la mesure où il est possible de le faire, accompagner tout employé éprouvant des difficultés relatives à l'usage d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments et le référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation et au besoin, le traitement et la réadaptation. L'employé qui pourra être soutenu par la Ville doit s'engager à faire les démarches afin de s'impliquer activement dans la résolution de son problème de dépendance.

2. OBJECTIFS

Par la présente politique, la Ville vise à :

- Protéger la santé et la sécurité des employés et assurer la sécurité des usagers des services et du public en général en prenant des moyens préventifs et correctifs;
- Prévenir les risques associés à la consommation d'alcool, de cannabis ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments;
- Promouvoir de saines habitudes de vie et permettre aux employés d'exercer leurs fonctions dans un cadre de travail sain, sécuritaire et propice à l'efficacité;
- Encadrer et limiter les conséquences négatives de la consommation par un employé d'alcool, de cannabis ou de drogues ou de l'usage inadéquat de médicaments;
- Préciser les rôles et responsabilités du conseil municipal, de la direction et des employés relativement à la présente politique;
- Informer les employés des principes généraux, des règles à respecter ainsi que des conséquences qu'entraîne la violation de la présente politique;
- Protéger l'image et la réputation de la Ville.

3. DÉFINITIONS

- **Alcool :** Liquide obtenu par la fermentation de certains fruits ou de certaines céréales ou par distillation. L'alcool entre dans la composition de diverses boissons : bière, *coolers*, vin, cidre, apéritifs, digestifs et spiritueux¹.
- **Apte au travail :** Capacité d'un employé d'effectuer son travail en toute sécurité et adéquatement, d'accomplir son travail et toutes ses tâches, de façon sécuritaire et productive, sans limitations ou risques dus aux effets ou à l'usage d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments.
- **Cannabis :** Drogue licite qui peut être consommée de plusieurs façons sous sa forme pure ou transformée, dont notamment le cannabis séché, crèmes et pommades, produits comestibles, etc.
- **Drogues :** Désigne toute substance qui est consommée afin de modifier le fonctionnement de l'organisme ou de l'esprit². Substances contrôlées, illicites, de toutes formes de narcotiques, stimulants, dépresseurs, perturbateurs/hallucinogènes et autres types de drogues, et ce, pour tous les différents modes et formes de consommation, dont l'achat, la vente, l'usage, la possession, la distribution et le transport sont interdits ou réglementés par la loi;
- **Facultés affaiblies :** Signifie que la capacité de l'employé à effectuer son travail de façon sécuritaire et productive est diminuée par l'alcool, le cannabis, les drogues ou les médicaments;
- **Lieux de travail :** Tous les bâtiments et établissements, les stationnements, les aires de repos, les aires de travail des employés (notamment les terrains publics, la voie publique, les parcs, les installations permanentes ou temporaires) ainsi que les lieux d'entretien et de maintenance appartenant à la Ville, loués ou utilisés par celle-ci et ses organismes affiliés ou tout autre endroit où les employés effectuent leurs fonctions dans le cadre des activités de la Ville. Tous les véhicules et tout matériel roulant appartenant à la Ville, loués ou utilisés par celle-ci et ses organismes affiliés.
- **Médicament :** Comprend tout médicament obtenu de façon légale, soit en vente libre (avec ou sans l'aide d'un pharmacien) ou par le biais d'une ordonnance émise par un praticien médical autorisé. Aux fins de cette politique, les médicaments concernés sont ceux qui inhibent la capacité d'un employé d'exécuter son travail en toute sécurité et de façon productive.

¹ Gouvernement du Québec : <http://sante.gouv.qc.ca/conseils-et-prevention/connaitre-les-drogues-et-leurs-effets/alcool/>

² Gendarmerie royale du Canada : <http://www.rcmp-grc.qc.ca/cycp-cpci/dr-al/index-fra.htm>

- **Motifs raisonnables :** Raisons valables de croire que le comportement au travail d'un employé indique que ce dernier a subi les effets résiduels ou a fait un usage inadéquat de l'alcool, du cannabis, de la drogue ou de médicaments.
- **Tolérance zéro :** Signifie que le niveau d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments qui altère les facultés de l'employé doit être nul en tout temps, alors qu'il exerce sa fonction ou qu'il se trouve sur les lieux de travail, sauf en cas d'exception prévue à la présente politique, soit lors d'activités sociales ou autres événements reliés aux activités professionnelles avec approbation de la Direction générale. Dans ces cas, l'employé ne peut pas retourner à son poste de travail après qu'il y ait eu consommation.

4. CADRE LÉGAL

La présente politique se réfère à la législation canadienne et québécoise, notamment :

- Charte des droits et libertés de la personne;
- Code civil du Québec;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Loi sur les normes du travail;
- Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois;
- Loi modifiant le Code criminel (infractions relatives aux moyens de transport) et apportant des modifications corrélatives à d'autres lois;
- Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière.

5. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés de la Ville, à ses bénévoles ainsi qu'à toute personne en relation contractuelle et doit être respectée dans tous les établissements et lieux de travail utilisés par celle-ci, dans tous locaux ou lieux où s'exercent des activités au nom de la Ville ainsi que dans le cadre de l'utilisation de tout véhicule ou matériel roulant appartenant à la Ville, loué ou utilisé par celle-ci.

En tout temps, l'application de la présente politique se fera de manière impartiale et confidentielle.

6. PRINCIPES GÉNÉRAUX

6.1 Aptitude au travail

Chaque employé assume la responsabilité, non seulement d'être en état et capable d'exercer son travail (apte au travail), mais aussi de l'exécuter de façon sécuritaire tant pour ses collègues que pour lui-même, les citoyens, les visiteurs, les sous-traitants et le public en général.

Les employés doivent, notamment :

- Se présenter sur les lieux de travail apte au travail et le demeurer pendant qu'ils sont au service de la Ville.
- Utiliser les médicaments de façon responsable et consulter un médecin ou un pharmacien afin de déterminer si l'usage d'un médicament risque d'avoir un effet sur leur aptitude au travail, notamment en ce qui concerne leur rendement au travail ou sur leur capacité de travailler sans risque ou danger. Dans une telle situation, en aviser leur gestionnaire.

Il est donc strictement interdit à tout employé de consommer ou d'avoir les facultés affaiblies pendant les heures de travail, sur les lieux du travail ou à l'occasion du travail et d'exercer ses fonctions lorsque ses facultés sont affaiblies par la consommation d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments.

6.2 Inaptitude au travail

L'inaptitude au travail dû à l'utilisation ou aux effets secondaires d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments est interdite. Plus précisément, tous les employés sont tenus de se présenter aptes au travail et doivent le demeurer sur les lieux de travail de la Ville, lors d'activités d'affaires pour la Ville ou s'ils sont en disponibilité pour le service. En cas de circonstances inattendues, lors desquelles un employé est appelé à effectuer des services non planifiés pendant qu'il est sous l'influence d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments, cet employé est responsable de refuser la requête et de demander que la tâche soit déléguée à une autre personne.

6.3 Exception

La consommation modérée par les employés d'alcool lors d'événements parrainés par la Ville ou avec l'aval de la direction ou la consommation modérée d'alcool lors d'activités sociales notamment, avec des fournisseurs ou partenaires de la Ville est permise sur l'approbation de la Direction générale. La consommation de boissons alcoolisées dans ces circonstances n'exempte pas l'employé de se conformer aux autres politiques et règlements de la Ville, de même qu'aux lois et règlements qui sont en vigueur. L'employé doit de plus s'assurer de consommer de manière modérée et responsable et se conduire de façon sécuritaire et professionnelle.

7. MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

7.1 Attentes générales

Tout employé qui ne se conforme pas à la présente politique ou tout gestionnaire qui permet sciemment à un employé sous sa direction de ne pas se conformer à cette politique est passible d'une mesure administrative ou disciplinaire appropriée pouvant inclure la recommandation d'une fin d'emploi immédiate.

7.2 Motifs de recommandation d'une fin d'emploi

Certaines violations sont considérées étant suffisamment graves pour lesquelles il peut être justifié de recommander la fin d'emploi après un seul événement. De telles violations comprennent notamment, mais sans s'y limiter, les situations ci-dessous :

- Le trafic, la fabrication, la distribution ou le transfert de drogues illicites sur les lieux de travail ou lors d'activités d'affaires pour la Ville;
- La vente de drogues illicites sur les lieux de travail ou lors d'activités d'affaires pour la Ville;
- La possession, l'utilisation ou la consommation de cannabis, de drogues illicites ou de l'attirail de drogues illicites sur les lieux de travail ou lors d'activités d'affaires pour la Ville;
- Le défaut de se présenter directement à un test de dépistage d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments, le refus de se soumettre à un test de dépistage ou d'accepter que les résultats d'une analyse soient divulgués à la Ville à la suite d'une demande de test de dépistage exigée en vertu de la présente politique, ou une tentative avérée de compromettre un échantillon d'analyse;
- Une tentative de contourner ou de fausser les tests de dépistage d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments avant, pendant et après une enquête.

7.3 Procédures d'enquête pour motifs raisonnables

Pour tout employé, le fait de se présenter au travail ou d'être présent au travail sous l'effet de l'alcool, du cannabis, de drogues ou de médicaments, et dont l'effet affecte la capacité de vigilance, sur les lieux ou à l'occasion du travail, entraîne la procédure suivante :

- i. L'employé est immédiatement retiré du milieu de travail sans salaire par le gestionnaire en autorité qui a détecté les signes d'intoxication ou d'atteinte à la vigilance et n'est pas autorisé à débiter ou à compléter son quart de travail. Celui-ci avisera le supérieur immédiat (le cas échéant) et la Direction des ressources humaines et des communications sans délai.
- ii. L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer le retour sécuritaire à domicile de tout employé. Dans la mesure où l'employé refuse de collaborer, l'employeur n'aura d'autre alternative que de recourir aux services de la sécurité publique (911).
- iii. L'employé devra, le plus rapidement possible, être dirigé et rencontré par la Direction générale ou de service et par la Direction des ressources humaines et des communications afin de discuter de cet événement et des modalités de son retour au travail, s'il y a lieu. Lors de cette rencontre, il peut être accompagné d'un représentant syndical.

Afin que la procédure puisse être appliquée, la Ville (incluant notamment, mais sans s'y limiter le supérieur immédiat de l'employé, la Direction des ressources humaines et des communications, la Direction générale ou tout autre représentant de l'employeur) doit constater que l'employé démontre des signes qu'il est sous l'influence d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments.

Tout employé peut refuser d'exécuter un travail avec un autre employé qui démontre des signes qu'il est sous l'influence d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments s'il croit que cela l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Il peut également refuser d'être passager d'un véhicule conduit par une personne dans un tel état. Tout employé exerçant ce droit de refus doit aviser son supérieur immédiat sans délai. Sous aucune considération cet employé ne subira de représailles du fait d'exercer ce droit.

8. TESTS DE DÉPISTAGE

La Ville se réserve le droit de soumettre un employé à un test de dépistage d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'un employé n'a pas respecté la présente politique dans les cas suivants :

- lorsque l'employé a été impliqué dans un accident ou un incident qui a mis en danger sa santé et sa sécurité ou celle d'autrui ou que des biens appartenant à l'entreprise ont été endommagés, et que la Ville a des motifs raisonnables de croire que la consommation d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments est en cause;
- avant un retour au travail suite à une absence reliée à un problème de consommation d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments afin de s'assurer que l'employé a pris les mesures nécessaires pour régler sa dépendance;
- dans le cadre d'une entente de retour au travail suite à une absence reliée à un problème de consommation d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments afin de s'assurer que l'employé demeure abstinent dans son milieu de travail. Dans de tel cas, des tests aléatoires peuvent être effectués.

En cas de refus par un employé de se présenter ou de se soumettre à un test de dépistage, tel que mentionné dans les paragraphes précédents, ce dernier peut se voir imposer une mesure administrative ou disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement.

9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS

Les intervenants suivants assument les rôles et les responsabilités ci-après énumérés :

Le conseil municipal doit :

- Adopter la présente politique, et le cas échéant ses mises à jour;

La Direction générale doit :

- Assurer le respect de la présente politique ainsi que la diffusion de celle-ci auprès des employés.

La Direction des ressources humaines et des communications doit :

- Assurer la diffusion, l'application et la mise à jour de la présente politique;
- Accompagner le supérieur immédiat dans l'application de la présente politique;
- Assurer le suivi auprès de l'employé absent pour un problème de consommation d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments;
- Accompagner l'employé dans le traitement de sa ou ses dépendances de la manière la plus adéquate possible et sans que cela ne pose de contraintes excessives pour la Ville;
- Déterminer le moment opportun, lorsque requis, pour administrer les tests de dépistage et en assurer la coordination;
- Recommander, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail et aux conventions collectives, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances.

Le gestionnaire doit :

- Assurer le respect de la présente politique par les employés sous sa responsabilité;
- En collaboration avec les ressources humaines, s'assurer que la présente politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité et collaborer conjointement avec la Direction générale ou de service à l'application de la présente politique;
- Contribuer au maintien d'un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous en retirant immédiatement un employé de son travail s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il a consommé ou est sous l'effet de l'alcool, de cannabis ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.

L'employé doit :

- Prendre connaissance de la présente politique et la respecter;
- Être en mesure de fournir une prestation normale de travail en tout temps et ne pas se présenter au travail ou être en fonction avec les facultés affaiblies par la consommation d'alcool, de cannabis ou de drogues ou par l'usage inadéquat de médicaments;
- Divulguer à la Direction des ressources humaines et des communications sa ou ses dépendances à l'alcool, au cannabis, aux drogues ou aux médicaments;
- Être responsable de demander et de recevoir l'aide nécessaire afin de régler un problème de consommation d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments;
- Se soumettre, lorsqu'il est sollicité, à des tests de dépistage;
- Dénoncer, dans l'immédiat, à son supérieur immédiat ou à un représentant de l'employeur toute situation où un collègue ou toute autre personne agissant ou œuvrant au nom de la Ville, y compris les bénévoles et sous-traitants, est au travail, alors qu'il a les facultés affaiblies par l'alcool, le cannabis, les drogues ou les médicaments.

10. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

La Ville reconnaît que la dépendance à l'alcool, au cannabis, aux drogues ou aux médicaments peut être traitée avec succès et nécessite une aide appropriée. Outre l'obligation de déclarer cette dépendance, la Ville encourage l'employé aux prises avec ce type de difficultés à communiquer directement, et en toute confidentialité, avec une personne-ressource du programme d'aide aux employés (PAE) s'il y est admissible ou à consulter un organisme externe spécialisé afin d'obtenir des conseils et suivre sans tarder un traitement approprié. De plus, sur demande, la Ville accompagne l'employé dans sa démarche de vaincre sa ou ses dépendances dans la mesure où cela ne lui occasionne pas de contraintes excessives;

La Ville peut également défrayer les coûts associés à une cure de désintoxication dans la mesure où cela n'occasionne pas de contraintes excessives et si l'employé concerné s'engage à s'impliquer activement dans la résolution de son problème de dépendance d'alcool, de cannabis, de drogues ou de médicaments. La Ville évalue au cas par cas la pertinence des demandes reçues.

10.1 Confidentialité

La confidentialité de la démarche prévue à la présente politique est assurée, excepté quand une divulgation limitée est nécessaire dans le cas de préoccupations touchant la santé et la sécurité (c'est-à-dire qu'il y a possibilité d'un risque potentiel pour soi, pour autrui ou pour la Ville) ou lorsque la loi l'exige. Seuls les renseignements strictement limités à déterminer la capacité d'un employé à retourner au travail et à exécuter ses tâches sont partagés avec les gestionnaires de la Ville ou avec la Direction des ressources humaines et des communications. Quiconque est informé de la situation, même s'il l'apprend directement de l'employé touché, doit considérer ces informations comme étant confidentielles et ne pas les partager avec d'autres employés.

10.2 Certains médicaments prescrits

Tous les employés sont tenus d'utiliser les médicaments de façon sécuritaire et responsable. Un mauvais usage intentionnel de médicaments (par exemple l'utilisation d'un médicament de façon autre que celle prescrite, l'utilisation de l'ordonnance de médicaments d'une autre personne, la combinaison contre-indiquée de médicaments et d'alcool) sur les lieux de travail ou lors d'activités d'affaires pour la Ville, est strictement interdit.

En cas de doute raisonnable voulant qu'un médicament peut porter atteinte ou nuire à la capacité de l'employé à faire son travail de manière sécuritaire et productive, l'employé qui travaille ou circule dans un environnement à risque pour la sécurité doit avoir obtenu l'autorisation préalable d'un médecin autorisé énonçant que le médicament qu'il utilise ne nuira pas son aptitude à faire fonctionner de l'équipement ou un véhicule ou d'exécuter ses tâches et de circuler en toute sécurité dans un environnement à risque. Dans le cas où un médicament peut compromettre la capacité d'un employé à exécuter les tâches qui lui sont attribuées, la Ville peut, pour minimiser les risques, affecter cet employé à d'autres tâches ou à tout autre type de travail.

11. APPLICATION DE LA POLITIQUE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur à la date de son adoption par le conseil municipal et remplace toute autre politique ou pratique antérieure.