

PROVINCE DE QUÉBEC

MUNICIPALITÉ DE SAINT-BERNARD-DE-LACOLLE

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUES, ALCOOL, MÉDICAMENTS ET AUTRES SUBSTANCES SIMILAIRES

- ATTENDU QUE** l'employeur a le devoir de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés et d'assurer la sécurité de tous dans leur milieu de travail;
- ATTENDU QUE** tout employé a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des autres employés ou de tiers qui se trouvent sur les lieux du travail;
- ATTENDU QUE** l'employeur s'engage à prendre les moyens raisonnables pour fournir et maintenir un milieu de travail exempt de drogues, d'alcool et de toutes autres substances similaires;
- ATTENDU QUE** la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires peut affecter le rendement, le jugement ou les capacités d'un employé et avoir de graves conséquences sur ses collègues, les citoyens de la municipalité et le public en général, incluant l'image et la réputation de la municipalité;
- ATTENDU QUE** la *Loi encadrant le cannabis* précise qu'un employeur peut, en vertu de son droit de gérance, encadrer l'usage de cannabis, voire l'interdire complètement;
- ATTENDU QUE** l'employeur souhaite accompagner activement tout employé éprouvant des problèmes de consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires;
- EN CONSÉQUENCE,** la municipalité de Saint-Bernard-de-Lacolle adopte la présente politique concernant l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires.

ARTICLE 1 : BUTS DE LA POLITIQUE

- ✓ Prévenir les risques associés à la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires;
- ✓ Assurer la sécurité des employés, des citoyens et du public en général;
- ✓ Préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants;
- ✓ Protéger l'image de la municipalité de Saint-Bernard-de-Lacolle

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

- a) La présente politique s'applique à tous les employés, incluant les cadres et la direction générale. Elle doit être respectée dans tout local, lieu ou terrain appartenant à l'employeur, ou loué ou utilisé par lui ou ses organismes affiliés, et dans tout local, lieu ou terrain où s'exercent des activités au nom de l'employeur (ci-après : « lieux de travail »);
- b) La politique s'applique aussi lors de l'utilisation de tout véhicule, matériel roulant ou autre machinerie et outillage appartenant à l'employeur, ou loué ou utilisé par lui et ses organismes affiliés;
- c) La politique s'applique à la consommation de drogues, alcool et médicaments qui peuvent affecter le rendement, le jugement ou les capacités intellectuelles ou physiques d'un employé (ci-après : « facultés affaiblies »).

ARTICLE 3 : RÔLES, RESPONSABILITÉS ET RÈGLES APPLICABLES

1. Employeur

- a) L'employeur applique la tolérance zéro quant à la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogues, alcool et autres substances similaires sur les lieux de travail;
- b) L'employeur applique la tolérance zéro quant à la vente ou la distribution de médicaments sur les lieux du travail;
- c) L'employeur s'engage à faire connaître la présente politique aux employés;
- d) L'employeur s'engage à éduquer les employés sur les problèmes reliés à l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires en milieu de travail afin de prévenir cet usage;
- e) L'employeur s'engage à former les supérieurs immédiats à reconnaître les symptômes, les signes ou les comportements qui dénotent qu'il y a un affaiblissement des facultés (ci-après : « motifs raisonnables de croire »). Ces motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies peuvent être constitués des éléments suivants, mais non limitativement :
 - ✓ Difficulté à marcher;
 - ✓ Odeur d'alcool ou de drogue;
 - ✓ Troubles d'élocution;
 - ✓ Yeux vitreux ou injectés de sang;
 - ✓ Anxiété, paranoïa ou peur;
 - ✓ Tremblements;
 - ✓ Temps de réaction lent;
 - ✓ Comportement inhabituel ou anormal de l'employé.
- f) L'employeur se réserve le droit de demander une évaluation médicale, de fouiller les lieux du travail et d'exiger un test de dépistage, dans les limites fixées dans la présente politique;

- g) L'employeur qui a des motifs raisonnables de croire qu'un employé contrevient aux directives de la présente politique se réserve le droit de refuser à l'employé l'accès aux lieux de travail, et ce, sans préavis;
- h) L'employeur s'engage à offrir un accompagnement sécuritaire à un employé qu'il croit avoir les facultés affaiblies;
- i) L'employeur se réserve le droit de permettre l'achat et la consommation raisonnable d'alcool sur les lieux du travail, par exemple à l'occasion d'une célébration, d'une activité sociale ou récréative particulière.

2. Employé

- a) Tout employé doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, en faisant preuve de jugement, les fonctions qui lui sont attribuées;
- b) Aucun employé n'est autorisé à se présenter sur les lieux du travail avec les facultés affaiblies par la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires;
- c) Tout employé doit consommer ses médicaments de façon responsable. Par conséquent, il a la responsabilité de se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si les médicaments qu'il consomme peuvent avoir une influence sur sa prestation de travail et respecter les recommandations formulées, le cas échéant;
- d) Tout employé doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accident du travail sur les lieux de travail, y compris la dénonciation d'un collègue de travail qui semble avoir les facultés affaiblies en raison de sa consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires;
- e) Tout employé aux prises avec un trouble lié à l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires doit le dénoncer à l'employeur si cela l'empêche de remplir les fonctions qui lui sont attribuées de façon sécuritaire et adéquate, en faisant preuve de jugement.

ARTICLE 4 : MESURES D'ACCOMMODEMENT

- a) Lorsque requis par l'état de santé de l'employé, l'employeur peut l'accommoder en permettant notamment la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires si celui-ci lui fournit une opinion médicale attestant que l'usage de telles substances ne compromet pas sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ainsi que celles des autres sur un lieu de travail, et ce, en regard des tâches spécifiques reliées à son emploi;
- b) Au surplus, un employé qui souhaite faire l'usage de cannabis et ses dérivés à des fins thérapeutiques sur les lieux du travail peut le faire en remettant à l'employeur un certificat conforme au *Règlement sur le cannabis*;

- c) Dans le cas d'une dénonciation d'un employé aux prises avec un trouble lié à l'usage d'alcool, de drogues ou de prise de médicaments, l'employeur s'engage à soutenir l'employé dans ses démarches et à l'orienter vers une ressource appropriée;
- d) Les mesures d'accommodement accordées par l'employeur ne confèrent pas en soi un droit de travailler sous l'influence de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires.

ARTICLE 5 : TEST DE DÉPISTAGE OU ÉVALUATION MÉDICALE

- a) Un test de dépistage ou une évaluation médicale constitue un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires, et ce, afin de valider si l'employé en a fait usage de façon contraire à la présente politique;
- b) L'employeur peut demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage ou une évaluation médicale, selon la situation, notamment dans les cas suivants :
 - 1) S'il a des motifs raisonnables de croire que l'employé consomme, est sous l'influence ou a les facultés affaiblies par les drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires sur les lieux de travail;
 - 2) Lors d'un retour au travail suite à une absence reliée à la poursuite d'un traitement contre l'alcoolisme ou la toxicomanie, et ce, afin de s'assurer que l'employé poursuive sa réadaptation et soit en mesure de réintégrer son emploi sans mettre sa sécurité ou celle des autres en danger;
 - 3) Le plus tôt possible après la survenance d'un incident ou accident où l'employeur a des motifs raisonnables de croire que la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires ait pu contribuer ou causer cet incident ou accident;
- c) Dans tous les cas, le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage ou à une évaluation médicale peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 6 : FOUILLE

Lorsque l'employeur a des motifs sérieux de croire qu'un employé consomme de la drogue, de l'alcool et autres substances similaires sur les lieux de travail ou encore qu'il vend ou distribue des drogues, alcool, médicaments ou autres substances similaires sur les lieux de travail, celui-ci peut procéder à une fouille du bureau, de l'espace de travail, du casier ou de tout endroit similaire qui est attribué à l'employé.

ARTICLE 7 : MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

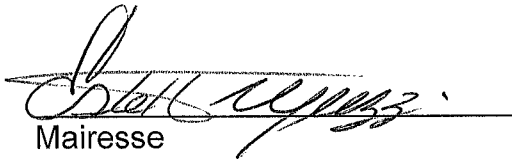
L'employé qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires et administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

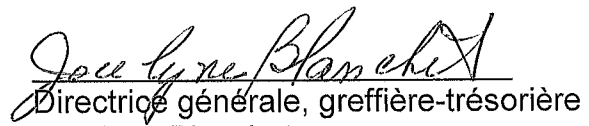
ARTICLE 8 : CONFIDENTIALITÉ

L'employeur respecte le droit des employés à la confidentialité des renseignements personnels les concernant relativement à l'application de la présente politique. En conséquence, il reconnaît que ceux-ci demeureront confidentiels sauf dans la mesure où cela l'empêche d'accomplir adéquatement ses obligations.

ARTICLE 9 : ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur après avoir été adoptée par le conseil municipal de la municipalité de St-Bernard-de-Lacolle.


Mairesse
Estelle Muzzi


Directrice générale, greffière-trésorière
Jocelyne Blanchet