

POLITIQUE

sur l'alcool, le cannabis, les drogues, les médicaments et autres substances similaires

Principes généraux

La présente politique a pour objectif de prévenir les risques associés à la consommation de drogues, d'alcool, de cannabis, de médicaments et autres substances similaires, d'assurer la sécurité des employés, des citoyens et du public en général, de préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants et de protéger l'image de la Municipalité.

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de la Municipalité, y compris les bénévoles, et à tous les niveaux hiérarchiques, notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

La politique s'applique aussi lors de l'utilisation de tout véhicule, équipement roulant ou autre machinerie et outillage appartenant à l'employeur, ou loué ou utilisé par celui-ci et à ses organismes affiliés.

OBJET

La politique s'applique à la consommation d'alcool, de cannabis, de drogues, de médicaments ou autres substances similaires qui peuvent affecter le rendement, le jugement ou les capacités intellectuelles ou physiques d'un employé (ci-après considérées « facultés affaiblies »).

POLITIQUE

sur l'alcool, le cannabis, les drogues, les médicaments et autres substances similaires

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

La Municipalité ne tolère aucunement la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogues, alcool et autres substances similaires sur les lieux de travail.

L'employeur ne tolère aucunement la vente ou la distribution de médicaments sur les lieux du travail.

L'employeur s'engage à faire connaître la présente politique aux employés.

Seront considérés comme des motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies par l'alcool, le cannabis, les drogues ou toutes autres substances similaires, la constatation de l'un ou l'autre des éléments suivants, ci-après décrits de façon non limitative :

- ✓ 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.

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 ainsi que par les lois en vigueur.

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.

L'employeur s'engage à offrir un accompagnement sécuritaire à un employé qu'il croit avoir les facultés affaiblies;

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.

POLITIQUE

sur l'alcool, le cannabis, les drogues, les médicaments et autres substances similaires

ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

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.

Aucun employé n'est autorisé à se présenter sur les lieux du travail avec les facultés affaiblies par la consommation d'alcool, de drogues, de cannabis, de médicaments et d'autres substances similaires.

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;

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, cannabis, médicaments et autres substances similaires;

Tout employé aux prises avec un trouble lié à l'usage de drogues, alcool, cannabis, 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.

TRAITEMENT DES PLAINTES, DES SIGNALEMENTS ET MESURES D'ACCOMMODEMENTS

Lorsque requis par l'état de santé de l'employé, l'employeur peut l'accommoder en permettant notamment la consommation d'alcool, de drogues, de cannabis, de 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.

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 l'accès au cannabis à des fins médicales*.

POLITIQUE

sur l'alcool, le cannabis, les drogues, les médicaments et autres substances similaires

Dans le cas d'une dénonciation d'un employé aux prises avec un trouble lié à l'usage d'alcool, de cannabis, 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.

Les mesures d'accommodement accordées par l'employeur ne confèrent pas en soi un droit de travailler sous l'influence de drogues, alcool, cannabis, médicaments et autres substances similaires.

PRINCIPES D'INTERVENTION AUPRÈS D'UN EMPLOYÉ

Un test de dépistage ou une évaluation médicale constitue un mécanisme de contrôle de l'usage de l'alcool, de drogues, de cannabis, de médicaments et autres substances similaires, et ce, afin de valider si l'employé en a fait usage de façon contraire à la présente politique.

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 l'alcool, les drogues, de cannabis, les 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 d'alcool, de drogues, de cannabis, de médicaments et autres substances similaires ait pu contribuer ou causer cet incident ou accident.

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.

POLITIQUE

sur l'alcool, le cannabis, les drogues, les médicaments et autres substances similaires

Lorsque l'employeur a des motifs sérieux de croire qu'un employé consomme de la drogue, de cannabis, 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.

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

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.