

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



Municipalité  
Mont-Saint-Pierre

## 1. OBJECTIF DE LA POLITIQUE DE LA MUNICIPALITÉ DU MONT-SAINT-PIERRE

- a) Prévenir les risques associés à la consommation de drogues, d'alcool, de médicaments et d'autres substances similaires.
- b) Assurer la sécurité des employés et de toute autre personne.
- c) Préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants.
- d) Protéger l'image de la Municipalité de Mont-Saint-Pierre.

## 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 ce dernier ou ses organismes affiliés, et dans tout local, lieu ou terrain où s'exercent des activités au nom ou pour le compte de la Municipalité de Mont-Saint-Pierre.
- 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 ce dernier et ses organismes affiliés.
- c) La politique s'applique à la consommation de drogues, d'alcool, de médicaments et d'autres substances similaires qui peuvent affecter le rendement, le jugement ou les capacités intellectuelles ou physiques d'un employé (ci-après : « facultés affaiblies »).

## 3. RÔLES, RESPONSABILITÉS ET RÈGLES APPLICABLES

### **La direction :**

- a) La direction applique la tolérance zéro quant à la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogues, d'alcool et d'autres substances similaires sur les lieux de travail;
- b) La direction applique la tolérance zéro quant à la vente ou la distribution de médicaments sur les lieux du travail ;

- c) La direction s'engage à faire connaître la présente politique aux employés ;
- d) La direction s'engage à éduquer, sur demande, les employés sur les problèmes reliés à l'usage de drogues, d'alcool, de médicaments et d'autres substances similaires en milieu de travail afin de prévenir cet usage ;
- e) La direction s'engage, au besoin, 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 ;
  - Anxiété, paranoïa ou peur ;
  - Odeur d'alcool ou de drogue ;
  - Tremblements ;
  - Troubles d'élocution ;
  - Temps de réaction lent ;
  - Yeux vitreux ou injectés de sang.
- f) Comportement inhabituel ou anormal de l'employé ;
- g) La direction 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 ;
- h) La direction 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 ;
- i) La direction s'engage à offrir un accompagnement sécuritaire à un employé qu'il croit avoir les facultés affaiblies ;
- j) La direction 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.

**Employé :**

- a) il est interdit à tout employé de consommer ou de distribuer, dans l'exercice de ses fonctions ou sur son lieu de travail, de l'alcool, de la drogue, des médicaments ou toute autre substance susceptible d'affecter son jugement ou de nuire à l'exécution sécuritaire de son travail ou celui de toute autre personne ; Malgré le premier alinéa, un employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit participer à un événement où des boissons alcoolisées sont offertes, ne contrevient pas à la présente politique s'il en fait une

consommation raisonnable, respecte le Code d'éthique et de déontologie des employés de la Municipalité et se comporte convenablement ;

- b) 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 ;
- c) Aucun employé n'est autorisé à se présenter sur les lieux du travail avec les facultés affaiblies par la consommation de drogues, d'alcool, de médicaments et d'autres substances similaires ;
- d) 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 exercer une influence sur sa prestation de travail et respecter les recommandations formulées, le cas échéant ;
- e) 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, d'alcool, de médicaments et d'autres substances similaires ;
- f) Tout employé aux prises avec un trouble lié à l'usage de drogues, d'alcool, de médicaments et d'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.

#### 4. MESURES D'ACCOMMODEMENT

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

#### 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, d'alcool, de médicaments et d'autres substances similaires, et ce, afin de vérifier 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, l'alcool, les médicaments et d'autres substances similaires sur les lieux de travail ;
  - 2) Lors d'un retour au travail, à la suite d'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, d'alcool, de médicaments et d'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.

## 6. FOUILLE

Lorsque l'employeur a des motifs sérieux de croire qu'un employé consomme de la drogue, de l'alcool et d'autres substances similaires sur les lieux de travail ou encore qu'il vende ou distribue des drogues, de l'alcool, des médicaments ou d'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.

### **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.

## 7. 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.

## 8. DÉFINITIONS

**Activités professionnelles** : toutes les activités menées par un employé dans le cadre de ses fonctions, que ce soit sur la propriété de cette dernière ou à l'extérieur.

**Alcool** : substance enivrante contenue dans les boissons alcooliques, l'alcool éthylique et d'autres alcools à faible poids moléculaire comme le méthyle et l'isopropyle. Cela comprend, entre autres, la bière, le vin et l'eau-de-vie distillée.

**Drogue** : toute substance, y compris, selon le contexte, l'alcool, les drogues légales, les drogues illégales ou les médicaments, dont l'utilisation peut influencer ou avoir une incidence négative sur la pensée, les sensations ou les actions d'une personne. Aux fins de la présente politique, les drogues concernées sont celles qui nuisent à la capacité de l'employé à s'acquitter de ses tâches en toute sécurité.

**Employé** : toute personne qui effectue des tâches sur le lieu de travail, y compris les employés, dirigeants et actionnaires des entrepreneurs et sous-traitants mandatés par la Municipalité du Mont-Saint-Pierre.

**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.

**Lieu de travail** : signifie tous les bâtiments appartenant à l'employeur ou loués ou utilisés par ce dernier ou ses organismes affiliés (incluant les stationnements) :

- a) Tous les véhicules propriétés de l'employeur ou utilisés par ce dernier ;
- b) Toutes les aires de travail du personnel (incluant les terrains publics, la voie publique, etc.) ;
- c) Les tentes, chapiteaux, kiosques et autres installations semblables appartenant à l'employeur ou loués ou utilisés par ce dernier, qu'ils soient érigés de façon temporaire ou permanente, et qui accueillent des employés ou des personnes du public.

**Médicament** : médicament obtenu légalement, que ce soit en vente libre ou sur ordonnance.

**Motifs raisonnables** : les données objectives recueillies par l'observation du comportement d'un employé ou par l'examen d'autres signes comme son apparence physique et son absentéisme, les circonstances entourant un accident ou un accident évité de justesse sur le lieu de travail, ou la présence d'alcool, de drogues ou d'accessoires liés à la consommation de drogues à proximité de l'employé ou de son lieu de travail.

**Propriété** : comprends, entre autres, les terrains, les installations, le matériel mobile et les véhicules appartenant à l'employeur ou loués ou gérés directement par ce dernier.

**Test de dépistage d'alcool et de drogues** : test effectué par des moyens comme l'analyse des échantillons d'urine par un laboratoire approuvé.

## 9. RÉVISION

La présente politique sera révisée périodiquement et/ou au besoin.

## 10. APPROBATION ET SIGNATURE

L'employeur adopte la présente Politique concernant l'usage de drogues, d'alcool, de médicaments et d'autres substances similaires.

---

Marie-Eve Tanguay

Directrice générale et greffière-trésorière

---

Date