



POLITIQUE EN MATIÈRE D'ALCOOL, DE DROGUES ET DE MÉDICAMENTS



TABLE DES MATIÈRES

Contenu

1 POLITIQUE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES.....	4
2 CONSIDÉRANTS	4
3 DÉFINITIONS.....	5
4 CHAMPS D'APPLICATION	6
5 OBJECTIFS.....	6
6 OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS.....	7
6.1. SALARIÉS.....	7
6.2. EMPLOYEUR	8
7 RETRAIT IMMÉDIAT DES LIEUX DE TRAVAIL.....	9
8 CONTRÔLE ET DÉPISTAGE	9
9 FOUILLE	10
10 PROMOTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS.....	10
11 VIOLATION DE LA POLITIQUE	11
12 CONFIDENTIALITÉ.....	11
13 RENSEIGNEMENTS	11
14 NUMÉRO DE LA RÉOLUTION ADOPTANT CETTE POLITIQUE ..	12
15 ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	12

1 POLITIQUE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES

2 CONSIDÉRANTS

- **Considérant que la municipalité 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;**
- **Considérant 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 dans l'exercice de ses fonctions;**
- **Considérant que la municipalité s'engage à prendre les moyens raisonnables pour fournir et maintenir un milieu de travail exempt de drogues, d'alcool, de médicaments d'ordonnance pouvant affecter ses facultés ou de toutes autres substances similaires;**
- **Considérant que la consommation de drogues, d'alcool, de médicaments d'ordonnance ou de toutes autres substances similaires peuvent affecter le rendement, le jugement ou les capacités d'un employé et avoir de graves conséquences sur toutes personnes en contact avec l'employé et aussi porter atteinte à la réputation de la municipalité;**
- **Considérant que la *Loi encadrant le cannabis* précise qu'un employeur peut, en vertu de son droit de gérance, encadrer l'usage du cannabis, voire l'interdire complètement;**
- **Considérant que la municipalité souhaite accompagner activement tout employé éprouvant des problèmes de consommation d'alcool, de drogues, de médicaments et autres substance similaires;**
- **En conséquence, il y a lieu d'adopter une politique en matière d'alcool, de drogues, de médicaments et autres substances similaires pour encadrer les pratiques en cette matière.**

3 DÉFINITIONS

ALCOOL :

- Désigne toute boisson contenant un quelconque pourcentage d'alcool;

CAPACITÉ :

- Désigne l'adresse, l'aptitude, la facilité et l'habileté physique ou intellectuelle requises pour l'accomplissement d'une tâche, ce qui inclut notamment mais non limitativement la vigilance, la conscience, la compétence, la compréhension, les réflexes, le jugement et le rendement;

DROGUE :

- Désigne toute substance autre que l'alcool, dont la consommation peut modifier, altérer ou dénaturer la capacité d'une personne, incluant notamment les drogues illicites, le cannabis (aux fins récréatives ou médicales) ainsi que les médicaments prescrits ou en vente libre;

EMPLOYEUR :

- Désigne la municipalité de Béarn;

INCIDENT :

- Désigne un accident ou un quasi-accident;

LIEUX DE TRAVAIL :

- Désigne notamment :
 - Tout terrain, bâtiment, stationnement, local, toilette ou aire de repos utilisé par l'employeur, indépendamment de qui en est propriétaire;
 - Tout véhicule utilisé par le salarié dans le cadre de son travail, indépendamment de qui en est propriétaire;
 - Tout autre lieu où le salarié est appelé ou peut être appelé à exercer ses fonctions.

MOTIFS RAISONNABLES :

- Désigne une ou plusieurs observations permettant de croire qu'il est probable qu'un salarié soit sous l'influence de l'alcool ou d'une drogue, ou souffre d'une dépendance à l'alcool ou à la drogue et, notamment :
 - Confirmation de consommation d'alcool ou de drogues concomitante à un incident;
 - Répétition d'erreurs ou observation d'autres changements inexplicables dans le rendement, la présence (l'absentéisme ou les retards) ou dans le comportement d'un salarié;
 - Comportement inhabituel ou dangereux;
 - Observation d'un ou de plusieurs signes de consommation, par exemple:

- Odeur d'alcool ou de drogues;
- Difficulté d'élocution;
- Difficulté à marcher ou à se tenir debout;
- Bouche pâteuse;
- Désorientation, confusion ou somnolence;
- Dilatation des pupilles;
- Yeux vitreux ou yeux rouges;
- Nausées et vomissements.

POSTE À RISQUE :

- Désigne un poste qui, en raison de la nature d'une ou de plusieurs des tâches qui doivent être exécutées par un salarié, comporte un plus haut niveau de risque de blessure. Sont considérés comme des postes à risque, notamment, mais non limitativement, les postes où doivent être effectuées les tâches suivantes :
 - Manipulation de produits dangereux;
 - Opération d'équipements et de machineries lourdes.

SALARIÉ :

- Désigne tout salarié de l'employeur, indépendamment de son statut, qu'il soit en probation, à temps plein ou à temps partiel, régulier ou occasionnel et incluant les membres de la direction.

4 CHAMPS D'APPLICATION

La politique en matière d'alcool et de drogues s'applique à tous les salariés, incluant les membres de la direction et les membres du conseil municipal ainsi qu'à tous salariés des entrepreneurs, sous-contractants, fournisseurs qui œuvrent pour la municipalité et doit être respectée en tout temps et en tous lieux lorsque le salarié exerce ses fonctions.

5 OBJECTIFS

- Maintenir un milieu de travail sécuritaire, sain et productif, en prévenant les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues et à l'usage inadéquat de médicaments;
- Promouvoir la santé de l'ensemble des salariés;
- D'assurer la sécurité de tous les salariés de la municipalité;

- Informer les salariés des exigences de l'employeur eu égard à la consommation d'alcool ou de drogues et de préciser les modalités applicables en cas de non-respect de telles exigences.

6 OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS

6.1. SALARIÉS

- 6.1.1. Il est strictement interdit de consommer, d'avoir en sa possession, de distribuer, de vendre ou de faire le trafic de drogues sur les lieux du travail.
- 6.1.2. Il est strictement interdit de consommer, de distribuer ou de vendre de l'alcool sur les lieux du travail, sauf dans les cas prévus à la section 6.1.9.
- 6.1.3. Il est strictement interdit de distribuer ou de vendre des médicaments obtenus sur ordonnance sur les lieux du travail.
- 6.1.4. Tout salarié doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Lorsqu'il est au travail, un salarié ne doit pas être sous l'effet de l'alcool et de drogues et de leurs effets résiduels ou avoir fait un usage inadéquat de médicament.
- 6.1.5. Tout salarié doit utiliser ses médicaments de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Le salarié doit consulter son médecin ou son pharmacien afin de déterminer si les médicaments qu'il consomme peuvent avoir des effets sur sa capacité à accomplir son travail et respecter les recommandations formulées afin d'assurer sa sécurité, celle de ses collègues et des tiers. Si tel est le cas, il devra aviser immédiatement un membre de la direction de la situation.
- 6.1.6. Le salarié qui obtient l'autorisation de consommer du cannabis pour fins médicales, conformément au *Règlement sur l'Accès au cannabis à des fins médicales*, doit aviser immédiatement la direction générale de la situation et lui remettre copie des documents pertinents démontrant cette autorisation. De plus, le salarié doit fournir à

l'employeur une preuve médicale suffisante attestant de sa capacité à accomplir son travail malgré la consommation, le cas échéant, et faisant état des limitations et restrictions afférentes à la consommation de cannabis.

6.1.7. Le salarié doit aviser immédiatement un membre de la direction s'il constate que la capacité d'un collègue de travail pourrait être affectée par l'alcool ou la drogue ou l'usage inadéquat d'un médicament.

6.1.8. Lorsqu'un salarié doit manœuvrer, opérer ou conduire un quelconque véhicule dans le cadre de son travail, il doit déclarer sans délai à un membre de la direction toute suspension ou restriction afférente à son permis de conduire qui est en lien avec l'alcool ou la drogue.

6.1.9. Un membre de la direction peut exceptionnellement accorder l'autorisation de consommer de l'alcool ou d'en distribuer sur les lieux du travail ou dans le cadre de celui-ci tels que des événements exceptionnels (réception, banquet, cocktail, colloque, congrès, activités sociales ou récréatives). Le salarié doit consommer à ses frais et s'assurer de respecter toutes les autres règles édictées par la loi, par la présente politique et par le code d'éthique et de déontologie des employés.

6.1.10. Un membre de la direction peut autoriser un salarié à acheter de l'alcool dans le cadre d'une activité sociale ou récréative particulière.

6.2. EMPLOYEUR

La direction générale est chargée de la diffusion et du respect de la présente politique. Ses responsabilités sont les suivantes :

- 6.2.1. Elle est chargée de l'application de la présente politique et, le cas échéant, de ses mises à jour;**
- 6.2.2. Elle assure le respect de la présente politique ainsi que sa diffusion auprès des salariés et des membres du conseil municipal;**
- 6.2.3. Elle est responsable de décider, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances et au besoin**

de se référer au comité des ressources humaines ou au conseil municipal.

- 6.2.4. Elle informe le comité des ressources humaines ou le conseil municipal lorsqu'un test de dépistage est envisagé;
- 6.2.5. Dans le cas où elle y a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié a consommé ou est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, la directrice générale retire immédiatement le salarié du travail et celle-ci s'assure qu'il retourne chez lui de façon sécuritaire.

7 RETRAIT IMMÉDIAT DES LIEUX DE TRAVAIL

- 7.1. La direction générale peut retirer un salarié de ses tâches ou l'empêcher de débiter son quart de travail si elle a des motifs raisonnables de croire que ce salarié exécute ou s'apprête à exécuter sa prestation de travail sous l'influence ou l'effet de l'alcool ou de la drogue.
- 7.2. Le cas échéant, l'employeur veille à ce que le salarié ne quitte pas les lieux de travail en conduisant un véhicule. Les frais encourus afin de reconduire le salarié, par exemple taxi, frais de déplacement, salaire, sont à la charge de l'employé.

8 CONTRÔLE ET DÉPISTAGE

- 8.1. Lorsqu'un membre de la direction a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié est sous l'effet ou l'influence de l'alcool ou d'une drogue, il peut exiger que ce salarié se soumette à une évaluation de sa capacité à accomplir son travail, laquelle évaluation peut comprendre un test de dépistage d'alcool et/ou de drogues.
- 8.2. L'employeur peut également exiger qu'un salarié subisse un test de dépistage à la suite d'un incident, s'il acquiert des motifs raisonnables de croire que l'alcool ou la drogue a pu contribuer ou causer cet incident.

- 8.3. L'employeur peut également exiger qu'un salarié se soumette à une évaluation de sa capacité à accomplir son travail, laquelle évaluation peut comprendre un test de dépistage, en cas de défaut de fournir une prestation normale et régulière de travail relié à la consommation d'alcool ou de drogues ou s'il a des motifs raisonnables de penser qu'un tel défaut peut être lié à la consommation d'alcool ou de drogues.**
- 8.4. L'employeur peut également prévoir des tests de dépistage aléatoires lors du retour au travail d'un salarié ayant rencontré des problèmes de consommation d'alcool ou de drogues, selon les circonstances de chaque cas.**
- 8.5. Le défaut de se présenter à un test de dépistage exigé par l'employeur, le refus de s'y soumettre ou de collaborer constitue de l'insubordination ainsi qu'une violation de la Politique.**

9 FOUILLE

L'employeur peut procéder à la fouille d'un salarié, de son casier ou de ses effets personnels, s'il a des motifs raisonnables de croire que ce salarié contrevient à la Politique.

10 PROMOTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS

- 10.1 L'employeur accorde une grande importance à la promotion et au maintien de la santé et du bien-être de ses salariés, spécifiquement en regard de la consommation de drogues ou d'alcool.**
- 10.2 L'employeur incite les salariés à adopter de saines habitudes de vie et les invite à la prudence et à la modération quant aux habitudes qu'ils adoptent.**
- 10.3 L'employeur encourage tout salarié atteint de dépendance à l'alcool ou à la drogue à utiliser les outils mis à sa disposition afin de l'aider à vaincre sa dépendance, soit le programme d'aide aux employés ou les assurances collectives.**

11 VIOLATION DE LA POLITIQUE

- 11.1 Toute violation des exigences prévues à la Politique constitue une faute grave et pourra faire l'objet de mesures disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat. Les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances devront être déterminées par la direction ou les membres du conseil municipal, conformément à la section 6.2.3.
- 11.2 Un salarié qui occupe un poste à risque et qui contrevient aux paragraphes 6.1.1 à 6.1.5 de la présent Politique sera congédié sans autre avis ni délai.

12 CONFIDENTIALITÉ

- 12.1 L'employeur et les membres du conseil municipal s'engagent à respecter le droit de ses salariés à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, ils reconnaissent que les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique sont de nature confidentielle et qu'ils le demeureront.
- 12.2 Seuls les membres de la direction, du conseil municipal et du comité des ressources humaines qui doivent connaître les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique afin d'accomplir adéquatement leurs tâches auront accès à de tels renseignements.

13 RENSEIGNEMENTS

Pour tout renseignement sur la Politique, veuillez communiquer avec la direction générale.

14 NUMÉRO DE LA RÉOLUTION ADOPTANT CETTE POLITIQUE

N° 2019-05-079

15 ADOPTION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique a été adoptée à l'unanimité par le conseil municipal le 13 mai 2019 et est entrée en vigueur à cette date.

Adoptée : 13-05-2019

Maire

Secrétaire-trésorière/directrice générale



ACCUSÉ DE RÉCEPTION ET DE PRISE DE CONNAISSANCE

Je soussigné(e), _____ employé de la municipalité de Béarn, accuse réception de la présente Politique en matière d'alcool, de drogues et de médicaments au travail. Je reconnais qu'elle m'a été présentée et expliquée par _____, directrice générale et je m'engage à en prendre connaissance, à la conserver et à m'y référer en cas de besoin.

Je m'engage à respecter entièrement la Politique ainsi que toutes les modifications qui pourront y être apportées de temps à autre par écrit et je comprends la nature de ces obligations

Je reconnais que j'ai été informé(e) que j'occupe un poste à risque auprès de l'employeur, le cas échéant.

En foi de quoi j'ai signé, ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Signature du salarié

Date

Pour l'administration

Je confirme avoir reçu la présente attestation en date du _____ et l'avoir versée au dossier de l'employé ce _____.

Nom et signature du responsable