

## POLITIQUE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES

### 1. Préambule

Considérant que la Municipalité de Saint-Léon-le-Grand (l'« **employeur** ») doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses salariés;

Considérant que tout salarié 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 celles des autres personnes qui se trouvent sur ou à proximité des lieux de travail;

Considérant que tout salarié est tenu d'exécuter son travail avec vigilance, prudence et diligence;

Considérant que la consommation d'alcool ou de drogues réduit la capacité d'un salarié d'accomplir convenablement et de façon sécuritaire sa prestation de travail et empêche ainsi le maintien d'un milieu de travail sécuritaire, sain et productif;

Considérant que certains salariés de l'employeur occupent un poste à risque;

Pour tous ces motifs, l'employeur adopte la présente Politique en matière d'alcool et de drogues (la « **Politique** »). Celle-ci établit la règle de la tolérance zéro en matière de consommation, d'utilisation, de possession, de distribution, d'offre ou de vente d'alcool ou de drogues sur les lieux de travail et une règle de tolérance zéro en matière d'exécution du travail sous l'influence de ces substances.

### 2. Objectifs

La Politique a pour but de :

- 2.1 Maintenir un milieu de travail sécuritaire, sain et productif, en prévenant les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues;
- 2.2 Promouvoir la santé de l'ensemble des salariés;
- 2.3 Prévenir les problèmes reliés à la consommation d'alcool et de drogues;

- 2.4 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.

### 3. Définitions

Pour les fins de la Politique, les mots et expressions qui suivent ont le sens qui leur est donné ci-après :

- 3.1 **Alcool** : Désigne toute boisson ou substance contenant un quelconque pourcentage d'alcool;
- 3.2 **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;
- 3.3 **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;
- 3.4 **Incident** : Désigne un accident ou un quasi-accident;
- 3.5 **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 livrer sa prestation de travail ou qui est mis à la disposition des salariés par l'employeur;
- 3.6 **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 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.

3.7 **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 suivants :

- Tout poste qui nécessite d'un salarié qu'il conduise ou opère un véhicule, un équipement ou de la machinerie, dont notamment ceux servant aux opérations de déneigement;
- Tout poste de manœuvre ou de signaleur qui implique une participation quelconque aux opérations de déneigement;

3.8 **Salarié** : Désigne tout salarié de l'employeur, incluant les cadres.

#### 4. **Champ d'application**

La Politique s'applique à tous les salariés de l'employeur et doit être respectée en tout temps.

Le directeur général, et tout autre représentant de l'employeur désigné par le directeur général, ont la responsabilité d'assurer l'application de la Politique.

#### 5. **Exigences**

Tous les salariés doivent se conformer aux exigences suivantes :

- 5.1 Il est **strictement interdit** de se présenter au travail sous l'influence ou l'effet de l'alcool ou d'une drogue ou de leurs effets résiduels, sous réserve de l'article 5.6 à l'égard d'un médicament;
- 5.2 Il est **strictement interdit** de consommer, de faire usage ou de posséder de l'alcool ou une drogue sur les lieux de travail, sous réserve de l'article 5.6 à l'égard d'un médicament;
- 5.3 Il est **strictement interdit** de distribuer, d'offrir ou de vendre de l'alcool ou de la drogue sur les lieux du travail;
- 5.4 Il est **strictement interdit** de faire usage, de posséder, de distribuer, d'offrir ou de vendre, sur les lieux de travail, tout objet servant à la consommation de drogues;
- 5.5 Sans restreindre les interdictions prévues aux paragraphes ci-devant, **il est strictement interdit** de faire usage ou de consommer de la drogue dans un délai de six (6) heures précédant le début d'un quart de travail, sous réserve de l'article 5.6 à l'égard d'un médicament;
- 5.6 Le salarié doit consulter son médecin ou son pharmacien afin de déterminer si les médicaments qu'il consomme, sous ordonnance ou non, peuvent avoir des effets sur sa capacité à accomplir son travail et, le cas échéant, aviser immédiatement son supérieur immédiat de la situation. Dans de telles circonstances, l'employeur pourra exiger que le salarié lui fournisse une preuve médicale suffisante attestant de sa capacité à accomplir son travail nonobstant la prise de médicaments et/ou qu'il se soumette à une expertise afin d'établir sa capacité à accomplir son travail;
- 5.7 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* (DORS/2016-230), doit remettre copie à l'employeur 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;
- 5.8 Le salarié doit aviser immédiatement son supérieur immédiat s'il constate que la capacité d'un collègue de travail pourrait être affectée par l'alcool ou la drogue;
- 5.9 Lorsqu'un salarié doit manœuvrer, opérer ou conduire un quelconque véhicule dans le cadre de son travail, il doit déclarer sans délai à son supérieur immédiat

toute suspension ou restriction afférente à son permis de conduire qui est en lien avec l'alcool ou la drogue;

- 5.10 Le salarié doit fournir une prestation normale et régulière de travail en s'assurant que sa capacité à accomplir une telle prestation de travail ne soit pas affectée par la consommation d'alcool ou de drogues, par exemple, en termes de rendement ou de présence au travail.

## **6. Retrait immédiat des lieux de travail**

L'employeur retire immédiatement un salarié de ses tâches ou l'empêche de débiter son quart de travail s'il 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.

Le cas échéant, l'employeur veille à ce que le salarié ne quitte pas les lieux de travail en conduisant un véhicule.

## **7. Contrôle et dépistage**

- 7.1 Lorsque l'employeur 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 (« **test de dépistage** »).
- 7.2 L'employeur peut 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.
- 7.3 L'employeur peut 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.
- 7.4 L'employeur peut 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.
- 7.5 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.

#### **8. 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.

#### **9. Violation de la Politique**

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.

Un salarié qui occupe un **poste à risque** et qui contrevient aux paragraphes 5.1 à 5.5 de la présente Politique sera congédié sans autre avis ni délai

#### **10. Confidentialité**

L'employeur s'engage à respecter ses obligations légales à l'égard de la confidentialité des informations recueillies dans le cadre de l'application de la Politique.

#### **11. Renseignements**

Pour tout renseignement sur la Politique, veuillez communiquer avec le directeur général de l'employeur.

#### **12. Entrée en vigueur**

La Politique entre en vigueur 6 mai 2019.

**ACCUSÉ DE RÉCEPTION (POSTE À RISQUE)**

Je soussigné(e), \_\_\_\_\_, accuse réception de la présente Politique en matière d'alcool et de drogues.

Je reconnais qu'elle m'a été présentée et expliquée par \_\_\_\_\_, et je m'engage à en prendre connaissance, à la conserver et à m'y référer en cas de besoin.

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

Je m'engage à la respecter entièrement ainsi que toutes les modifications qui pourront y être apportées de temps à autre par écrit.

**En foi de quoi j'ai signé, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_  
Signature du salarié

\_\_\_\_\_  
Témoin

**ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

Je soussigné(e), \_\_\_\_\_, accuse réception de la présente Politique en matière d'alcool et de drogues.

Je reconnais qu'elle m'a été présentée et expliquée par \_\_\_\_\_, et je m'engage à en prendre connaissance, à la conserver et à m'y référer en cas de besoin.

Je m'engage à la respecter entièrement ainsi que toutes les modifications qui pourront y être apportées de temps à autre par écrit.

**En foi de quoi j'ai signé, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_  
Signature du salarié

\_\_\_\_\_  
Témoin