



POLITIQUE

RÉGISSANT L'ALCOOL ET

LES DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL

**POLITIQUE RELATIVE AUX FACULTÉS AFFAIBLIES
EN MILIEU DE TRAVAIL**

(alcool, drogue, médicaments, condition personnelle)

14 juin 2022

TABLE DES MATIÈRES

1.	OBJECTIF	1
2.	DÉFINITION	1
3.	CHAMPS D'APPLICATION	2
4.	RÈGLES DE CONDUITE À RESPECTER	2
5.	MESURES DISCIPLINAIRES APPLICABLES.....	4
6.	MESURE D'ADAPTATION	4
7.	CADRE JURIDIQUE	5
8.	CONFIDENTIALITÉ.....	6
9	SIGNES ET SYMPTÔMES RELIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES.....	6
10.	TESTS DE DÉPISTAGE ET FOUILLE.....	7
11.	ENTRÉE EN VIGUEUR	7
12.	ADOPTION	7
13.	RENSEIGNEMENTS.....	7
14.	APPROBATION	8

1. OBJECTIF

La Ville de Carignan considère essentiel d'offrir à l'ensemble de ses employés un environnement de travail sain et sécuritaire. La Ville de Carignan reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé, d'assurer la sécurité, de protéger la dignité et l'intégrité physique et psychologique de ses employés.

La présente politique vise à offrir à tout son personnel un milieu de travail sécuritaire. Les facultés affaiblies peuvent avoir un impact négatif sur la sécurité d'un employé et perturber son rendement au travail. L'objectif est de :

- Prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés;
- Informer les employés de leurs obligations ainsi que des obligations de la Ville en tant qu'employeur concernant la consommation et la possession d'alcool, de drogues (incluant le cannabis) et autres substances similaires en milieu de travail;
- S'assurer que les travailleurs sont aptes à effectuer leurs tâches courantes sans restriction découlant de la consommation d'alcool, de médicaments (prescrit ou d'ordonnance), de cannabis (d'usage récréatif ou thérapeutique) ou de toute autre substance, situation ou préoccupation susceptible d'affecter le jugement ou le rendement;
- Informer les employés sur la façon dont la Ville interviendra lors d'une situation de consommation ou de possession d'alcool, de drogues, incluant le cannabis et autres substances similaires pouvant altérer les facultés des employés en milieu de travail;
- ~~Renseigner et sensibiliser les employés concernant les risques liés à la consommation d'alcool, drogues ou autres substances similaires pouvant mener à l'alcoolisme et/ou la toxicomanie.~~
- Favoriser la réhabilitation des employés ayant une dépendance prévue à la présente politique et les diriger vers notre programme d'aide aux employés.

2. DÉFINITION

~~**Facultés affaiblies :** Altération des facultés cognitives, physiques et/ou de jugement, sous l'effet de l'alcool, de la drogue (incluant le cannabis) ou toute autre substance similaire (peu importe l'agent de causalité).~~

À noter qu'il n'existe aucune définition officielle de « facultés affaiblies ». Cependant, la *Commission canadienne des droits de la personne* décrit les indices de facultés affaiblies au travail comme suit : « ex. une odeur d'alcool ou de drogues, des yeux rouges ou vitreux, une démarche instable, de la difficulté à parler clairement, un manque de coordination ». La fatigue, le stress de la vie, la consommation d'alcool, de médicaments (prescrit ou d'ordonnance), de cannabis (d'usage récréatif ou thérapeutique) ou toute autre substance peuvent affaiblir les facultés d'une personne.

3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique est applicable pour :

- Tout le personnel de la Ville de Carignan sans exception, peu importe le statut de leur emploi ou le lien de travail. Inclus tout individu qui exécute un travail avec ou sans rémunération pour la Ville, excluant les bénévoles.
- L'employé sur les heures de travail, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise ou de l'établissement. Toutes heures de travail effectuées par un employé, notamment les heures de travail effectuées sur le lieu de travail, incluant la conduite d'un véhicule dans le cadre de son travail, les heures pendant lesquelles l'employé est sur appel, les heures de télétravail, etc.

*La présente politique sera appliquée uniformément à tous les employés de la Ville de manière impartiale, confidentielle et avec discernement.

4. RÈGLES DE CONDUITE À RESPECTER

Il est strictement interdit à tout le personnel sur les lieux du travail de :

~~Tous les employés de la Ville doivent être aptes à exécuter leur travail lorsqu'ils se présentent sur les lieux du travail. Les employés doivent demeurer aptes tout au long de leur travail ainsi que pendant toute période où ils doivent être disponibles pour l'employeur (notamment être sur appel, de garde) d'une manière sûre et acceptable, sans restriction découlant de la consommation d'alcool ou de drogues susceptible d'affaiblir leur jugement ou leur rendement. Cela implique que les facultés des employés ne doivent pas être affaiblies par l'alcool ou les drogues dans le cadre de leur travail.~~

~~Il est donc strictement interdit à tout employé d'avoir les facultés affaiblies pendant les heures de travail et/ou sur les lieux du travail et d'exercer ses fonctions lorsque ses facultés sont affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues.~~

~~Il est également strictement interdit à tout employé d'avoir en sa possession de la drogue sur le lieu du travail.~~

- Consommer, distribuer ou vendre de la drogue ou de l'alcool;
- Consommer, distribuer ou vendre tout produit associé au cannabis (matière séchée, huiles, haschisch, concentrée, aliments et des boissons contenant des extraits de cannabis);
- D'avoir les facultés affaiblies pendant les heures de travail et/ou sur les lieux du travail et d'exercer ses fonctions lorsque ses facultés sont affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues (cela inclut les employés sur appel, de garde);
- Distribuer ou vendre des médicaments sur ordonnance;
- Avoir fait un usage inadéquat de médicaments.

Les exceptions :

À des fins médicales

Le cannabis consommé à des fins médicales, comme toute autre drogue consommée à des fins médicales, devra être divulgué à la Ville seulement si elle altère les facultés au sens de la définition de facultés affaiblies prévue à la présente politique. Cette drogue ne devrait pas empêcher l'employé d'accomplir en toute sécurité, diligence et avec compétence les tâches liées à l'emploi. L'employé doit la prendre de façon responsable. La Ville s'engage à tenter d'accommoder cet employé. La Ville peut demander à l'employé de lui remettre les prescriptions, les billets médicaux et toute autre pièce justificative appropriée. La Ville peut faire expertiser l'employé au besoin. La Ville n'est pas tenue d'accommoder l'employé si cet accommodement représente une contrainte excessive pour la Ville. S'il y a accommodement, une entente écrite devra préalablement être conclue entre les parties concernant, entre autres, les modalités d'application de cet accommodement.

Lors d'activités sociales de l'employeur

L'employeur peut se réserver le droit d'autoriser la consommation responsable d'alcool lors d'événements déterminés préalablement identifiés.

Tout employé doit :

- Être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées;
- Signaler sans tarder à son gestionnaire ou au responsable des ressources humaines le fait qu'un collègue de travail semble avoir les facultés affaiblies. Si quelqu'un soupçonne un affaiblissement des facultés chez d'autres personnes ou souhaite signaler sa propre incapacité à travailler en toute sécurité, cette préoccupation doit être signalée aux personnes responsables.

5. MESURES DISCIPLINAIRES APPLICABLES

~~En cas de non respect d'un employé de la présente politique, la Ville est en droit de prendre toutes mesures administratives ou disciplinaires appropriées, en fonction des circonstances, pouvant aller jusqu'au congédiement.~~

- Tout manquement à la présente politique sera inscrit au dossier de l'employé;
- Une mesure administrative et disciplinaire sera imposée selon les circonstances. Toute mesure prise pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé;
- Le travailleur qui n'est pas apte à exercer sa fonction en raison de son état sera immédiatement retourné chez lui de façon sécuritaire (ex. taxi ou raccompagnement) et ne sera pas autorisé à commencer ou à compléter son quart de travail;
- L'employeur peut, si les circonstances le justifient, faire examiner l'employé par le médecin de son choix.

6. MESURE D'ADAPTATION

Nous reconnaissons que les causes de facultés affaiblies peuvent nécessiter une aide appropriée et être traitées.

En cas de maladie ou de handicap, nous entendons collaborer avec le travailleur en vue de sa réhabilitation, conformément à l'obligation d'adaptation.

Nous encourageons l'employé souffrant d'une condition entraînant des facultés affaiblies ou qui croit avoir un problème de dépendance à l'alcool ou à la drogue d'en faire part au

responsable de la présente politique, à son gestionnaire ou au responsable des ressources humaines sans délai.

La Ville entend prendre les mesures nécessaires afin de favoriser la réhabilitation d'un employé ayant une dépendance et manifestant une volonté de surmonter son problème. La Ville peut demander à l'employé de lui remettre les prescriptions, les billets médicaux et toute autre pièce justificative appropriée. La Ville peut faire expertiser l'employé au besoin. S'il y a un accommodement, une entente écrite devra préalablement être conclue entre les parties concernant, entre autres, les modalités d'application de cet accommodement.

Les mesures prises par la Ville peuvent notamment inclure les mesures d'accommodement suivantes :

- La mise en place d'un programme d'aide aux employés qui assure la confidentialité totale des renseignements sur les bénéficiaires;
- La possibilité de suivre une cure de désintoxication en permettant à l'employé de garder son emploi et en lui octroyant un congé sans solde;
- La possibilité d'utiliser le droit aux congés annuels ou aux congés de maladie pour suivre un traitement;
- La rédaction d'une entente de réintégration pour son retour à l'emploi.

7. CADRE JURIDIQUE

La présente politique s'appuie principalement selon :

- L'article 49 de la *Loi sur la santé et la sécurité (LSST)* : Le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ainsi que de ne pas mettre en danger la santé et la sécurité des autres travailleurs;
- L'article 51 de la LSST : L'employeur a l'obligation de veiller à ce que le milieu de travail soit sécuritaire pour tous;
- L'article 2088 du Code civil : Le travailleur a l'obligation de fournir une prestation de travail avec prudence et diligence;
- L'article 2087 du Code civil : L'employeur doit prendre les mesures appropriées en vue d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs;

- 217.1 du Code criminel : Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.

8. CONFIDENTIALITÉ

La Ville respecte le droit des employés à la confidentialité en milieu de travail. Les informations concernant les dépendances et l'utilisation de drogues à des fins médicales d'un employé sont de nature confidentielle et le demeureront. Les seules personnes qui en seront informées sont les gestionnaires directement impliqués dans la mise en œuvre des mesures d'aide prises par la Ville. Quiconque est informé de la situation, même s'il l'apprend directement de l'employé touché, devrait considérer ces informations comme étant confidentielles et ne pas les partager avec d'autres employés.

9 SIGNES ET SYMPTÔMES RELIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES

Les signes et symptômes ci-dessous peuvent être observés pour dépister des comportements reliés à la consommation d'alcool ou de drogues.

SIGNES SOUVENT OBSERVÉS RELIÉS À UNE PROBLÉMATIQUE DE CONSOMMATION	SYMPTÔMES RELIÉS À UNE INTOXICATION À L'ALCOOL OU LA DROGUE
Absentéisme	Yeux rougis et bouche sèche (plus spécifiquement par le cannabis)
Retards dans le travail et les tâches à effectuer	Altération de la démarche
Prise de pauses longues et/ou fréquentes ou de pauses très longues	Élocution différente, flot de paroles
Diminution de la concentration	Hilarité, euphorie, joie démesurée
Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels)	Gestuelle différente de celle habituelle, coordination altérée
Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles)	Habiletés cognitives altérées
Changements importants (attitude, apparence, fréquentation, etc.)	Odeur d'alcool ou de drogues

N.B. : Cette liste est non exhaustive et les signes et symptômes doivent être analysés en comparant avec l'état normal de la personne.

La Ville est ouverte à accueillir toute préoccupation que peut avoir un employé à l'égard d'un autre employé présentant l'un ou plusieurs de ces signes et symptômes. L'employé est invité à le faire en toute confidentialité auprès du responsable de la présente politique ou auprès de tout gestionnaire de la Ville, à son choix.

10. TESTS DE DÉPISTAGE ET FOUILLE

La Ville a le souci de porter le moins possible atteinte à la vie privée de ses employés. La Ville aura donc recours aux tests de dépistage et à tout examen médical approprié lorsqu'elle aura un motif raisonnable de croire qu'un employé a accompli ses fonctions alors que ses facultés étaient affaiblies par l'alcool ou la drogue, qu'il a été impliqué dans un accident de travail ou un incident grave ou lorsqu'un employé aux prises avec un important problème de dépendances reprend le travail après un traitement visant ses dépendances.

La Ville pourra procéder à la fouille d'un employé et/ou de ses effets personnels lorsqu'elle aura un motif raisonnable de croire qu'un employé a en sa possession de l'alcool ou de la drogue, en distribue ou en vend sur le lieu du travail.

11. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique entre en vigueur à la suite de son adoption par le Conseil. Le Conseil peut modifier la Politique au besoin.

12. ADOPTION

Adoptée à la séance du conseil municipal le [REDACTED] portant le numéro de résolution **XX-XX-XXX**.

13. RENSEIGNEMENTS

Pour tous renseignements, veuillez communiquer avec la personne responsable la personne-ressource de la prévention et des enquêtes de harcèlement au Service des ressources humaines.

14. APPROBATION

Maire

Date

Directrice ou directeur général

Date

** Un exemplaire de cette présente politique a été remis à tous les employés.*