



POLITIQUE CONCERNANT L'ALCOOL ET LES DROGUES¹

Adoptée lors de la séance ordinaire du conseil de la MRC – le 21 novembre 2018

¹ La Présente Politique s'est référée à celle adoptée par la Ville de Boisbriand.

Table des matières

1.	PRÉAMBULE	3
2.	OBJECTIF	3
3.	CHAMPS D'APPLICATION	3
4.	PRINCIPES ET INTERDICTIONS	3
5.	TESTS DE DÉPISTAGE D'ALCOOL OU DE DROGUES	4
6.	AIDE AUX SALARIÉS	5
7.	MESURES DISCIPLINAIRES.....	5
8.	ENTRÉE EN VIGUEUR.....	5
9.	RÉVISION	5

1. PRÉAMBULE

La santé et la sécurité des salariés et de la population sont importantes pour notre organisation.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés. En contrepartie, tout salarié a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la population et des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail.

La consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut affecter le rendement d'un salarié ou avoir de graves conséquences sur ses collègues, la population et l'ensemble de l'organisation, y incluant son image et sa réputation.

En conséquence, l'employeur a décidé d'adopter la présente politique concernant l'alcool et les drogues, incluant le cannabis, laquelle vise également les médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance.

2. OBJECTIF

La présente politique a pour but de :

- a) prévenir les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments;
- b) assurer la sécurité des salariés, de la population et de tous les intervenants;
- c) protéger l'image de marque de l'organisation.

3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel et doit être respectée dans tous les locaux ou le terrain de l'organisation et dans les autres locaux ou lieux où s'exercent des activités au nom de l'organisation. La politique s'étend aussi à l'ensemble des véhicules de l'organisation.

4. PRINCIPES ET INTERDICTIONS

- 4.1 L'employeur fait preuve de **tolérance zéro** concernant la possession, la consommation, la distribution, la vente ou le trafic d'alcool ou de drogues, la possession d'objets servant à la consommation de drogues ou la distribution ou la vente de médicaments durant les heures de travail.
- 4.2 Tous les salariés doivent être en mesure de fournir en tout temps une prestation de travail normale. Lorsqu'ils sont au travail, les salariés ne doivent pas être sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou de leurs effets résiduels, ou avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- 4.3 Les salariés doivent utiliser leurs médicaments de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Par conséquent, ils doivent se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si les médicaments qu'ils consomment peuvent avoir une influence sur leur prestation de travail et respecter les recommandations formulées afin d'assurer leur sécurité, celle de leurs collègues de travail et celle de la population.

- 4.4 Tout salarié qui constate qu'un collègue de travail ou un tiers présente des signes d'intoxication alors qu'il est au travail (par exemple : haleine d'alcool, incohérence des propos, yeux rouges, équilibre précaire, etc.) est invité à le signaler à un gestionnaire sans délai.
- 4.5 Un salarié ne doit pas acheter, consommer ou être sous l'effet de l'alcool ou de drogues lorsqu'il porte son uniforme.
- 4.6 Compte tenu de la nature des relations que tout salarié entretient avec la population et les différents intervenants, il ne doit pas dégager une odeur d'alcool ou de drogues durant ses heures de travail.

5. TESTS DE DÉPISTAGE D'ALCOOL OU DE DROGUES

- 5.1 Le salarié sera retiré du travail lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il est inapte au travail parce qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou parce qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments. Sous réserve de ce qui suit, et ce, après avoir rencontré un représentant de l'employeur, le salarié est retourné chez lui, sans solde, pour une période déterminée par l'employeur.
- 5.2 Lorsque l'employeur 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, il peut lui demander de se soumettre à un test de dépistage.
- 5.3 Sans limiter ce qui précède, le comportement inhabituel ou anormal d'un salarié, l'odeur d'alcool ou de drogues, les troubles d'élocution ou la difficulté à marcher sont notamment des signes pouvant justifier l'employeur de croire qu'un salarié est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
- 5.4 L'employeur peut demander à un salarié impliqué dans un incident ou accident important de se soumettre à un test de dépistage, et ce, le plus tôt possible après la survenance de l'événement, lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments ait pu contribuer ou causer cet événement.
- 5.5 L'employeur peut demander à un salarié de se soumettre à un test de dépistage avant son retour au travail, lorsqu'il s'est absenté en raison d'un problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer que le salarié a pris les mesures nécessaires pour régler son problème.
- 5.6 L'employeur peut demander à un salarié de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires, après un retour au travail à la suite d'une absence reliée à un problème de consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer que le salarié demeure abstinent.

6. AIDE AUX SALARIÉS

L'employeur reconnaît qu'une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance est une affection médicale qui peut être traitée avec succès.

Tout salarié qui croit présenter ou qui présente une telle dépendance est encouragé à demander conseil et à suivre sans tarder un traitement approprié avant que son milieu professionnel, social et familial en souffre.

Lorsque le salarié est couvert par le programme d'aide aux employés, il est invité à l'utiliser et, s'il n'est pas couvert, il est invité à se référer à des ressources externes de support.

7. MESURES DISCIPLINAIRES

L'employeur peut imposer les mesures disciplinaires ou administratives qu'il juge appropriées, celles-ci pouvant aller jusqu'au congédiement, dès qu'il a des motifs raisonnables de croire qu'un salarié a contrevenu à l'un des éléments de la présente politique.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur dès son adoption et remplace toute autre politique ou pratique.

9. RÉVISION

La présente politique sera révisée au besoin.