

# POLITIQUE SUR L'ALCOOL ET DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL



**Municipalité de  
TADOUSSAC**



**CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
VILLAGE DE TADOUSSAC**

**ALCOOL ET DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL**

Table des matières

1. INTRODUCTION .....	4
2. OBJECTIFS .....	4
3. CHAMP D'APPLICATION.....	5
4. RÈGLES DE CONDUITE .....	5
5. DÉPENDANCE À L'ALCOOL OU À LA DROGUE.....	6
6. CONFIDENTIALITÉ .....	6
7. SIGNES ET SYMPTÔMES RELIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES.....	7
8. TESTS DE DÉPISTAGE ET FOUILLE .....	8
9. MESURES APPLICABLES EN CAS DE DÉROGATION À LA POLITIQUE.....	8
10. PRÉVENTION.....	8
11. RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	8
12. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR .....	9

## 1. INTRODUCTION

La Municipalité du Village de Tadoussac considère essentiel d'offrir à l'ensemble de ses employés un environnement de travail sain et sécuritaire. En tant qu'employeur, et ce, conformément aux diverses lois applicables, soit notamment la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le *Code civil du Québec* et la *Charte des droits et libertés de la personne*, La Ville 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 Ville reconnaît également son obligation d'offrir aux employés un milieu de travail exempt de discrimination.

Par la présente politique, la Municipalité s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt de conséquences indésirables reliées à la consommation et la possession d'alcool, de drogues (incluant le cannabis) et d'autres substances similaires pouvant altérer les facultés des employés. Cette politique place l'employé au centre des préoccupations de la Municipalité, permet d'uniformiser les interventions et ainsi améliorer les conditions de vie des employés de la Municipalité.

## 2. OBJECTIFS

La Municipalité met en place la présente politique afin de poursuivre les objectifs suivants :

- Informer les employés des obligations de la Municipalité 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;
- Informer les employés de leurs obligations concernant la consommation et la possession d'alcool, de drogues et autres substances similaires en milieu de travail;
- Informer les employés des règles de conduite à adopter en vertu de la présente politique;
- Informer les employés sur la façon dont la Municipalité 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;
- Favoriser la réhabilitation des employés ayant une dépendance;
- Identifier les conséquences possibles en cas de non-respect de la présente politique;
- Renseigner et sensibiliser les employés concernant les risques liés à la consommation d'alcool, de drogues ou autres substances similaires pouvant mener à l'alcoolisme et/ou la toxicomanie.

### 3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés de la Municipalité du Village de Tadoussac sans exception, peu importe le statu de leur emploi, ou le lien de travail.

### 4. RÈGLES DE CONDUITE

#### 4.1 Principe : Tolérance zéro

Tous les employés de la Municipalité doivent être aptes à offrir une prestation de travail pleine et entière 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 lors des périodes 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 de consommer ou 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 strictement interdit à tout employé de consommer de l'alcool ou de la drogue lors des périodes de pause ou de repas.

Il est strictement interdit à tout employé de distribuer et de vendre de l'alcool ou de la drogue sur le lieu du travail.

#### 4.2 Exceptions au principe de tolérance zéro

- À des fins médicales

Le cannabis consommé à des fins médicales doit être divulgué sans délai à la Municipalité du Village de Tadoussac. Également, toute autre drogue consommée à des fins médicales devra être divulguée à la Municipalité 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 consommer de façon responsable.

La Municipalité s'engage à tenter d'accommoder cet employé. La Municipalité peut demander à l'employé de lui remettre les prescriptions, billets médicaux et toute autre pièce justificative appropriée. La Municipalité peut faire expertiser l'employé au besoin. La Municipalité n'est pas tenue d'accommoder l'employé si cet accommodement représente une contrainte excessive pour la Municipalité. 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.

➤ Activités sociales de l'employeur

L'employeur peut se réserver le droit d'autoriser la consommation responsable d'alcool et/ou de substances licites lors d'événements spécifiques préalablement identifiés.

## 5. DÉPENDANCE À L'ALCOOL OU À LA DROGUE

Tout employé souffrant d'un problème de dépendance à l'alcool ou à la drogue doit en faire part au responsable de la présente politique ou tout gestionnaire de la Municipalité, à son choix, sans délai. L'employé qui invoque souffrir d'une dépendance doit démontrer qu'il souffre de cette maladie pour avoir droit à des mesures d'accommodement. La Municipalité verra à prendre les mesures d'accommodement appropriées, dans la mesure où cet accommodement ne lui cause pas de contrainte excessive.

La Municipalité entend prendre les mesures nécessaires afin de favoriser la désintoxication et la réhabilitation d'un employé ayant une dépendance et manifestant une volonté de surmonter son problème. La Municipalité peut demander à l'employé de lui remettre les prescriptions, billets médicaux et toute autre pièce justificative appropriée. La Municipalité peut faire expertiser l'employé au besoin. 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. Les mesures prises par la Municipalité 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.

## 6. CONFIDENTIALITÉ

La Municipalité 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 Municipalité.

## 7. SIGNES ET SYMPTÔMES RELIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES

Les signes et symptômes ci-dessous peuvent être observés pour constituer un motif raisonnable de croire qu'une personne a consommé de l'alcool ou de la drogue.

<b>Signes souvent observés reliés à une problématique de consommation</b>	<b>Symptômes reliés à une intoxication à l'alcool ou à la drogue</b>
<input type="checkbox"/> Absentéisme	<input type="checkbox"/> Yeux rougis et bouche sèche (plus spécifiquement par le cannabis)
<input type="checkbox"/> Retards dans le travail et les tâches à effectuer	<input type="checkbox"/> Altération de la démarche
<input type="checkbox"/> Prise de pauses longues et /ou fréquentes ou de pauses très longues	<input type="checkbox"/> Élocution différente, flot de paroles
<input type="checkbox"/> Diminution de la concentration	<input type="checkbox"/> Hilarité, euphorie, joie démesurée
<input type="checkbox"/> Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels)	<input type="checkbox"/> Gestuelle différente de celle habituelle, coordination altérée
<input type="checkbox"/> Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles)	<input type="checkbox"/> Habiletés cognitives altérées
<input type="checkbox"/> Changements importants (attitude, apparence, fréquentation, etc.)	<input type="checkbox"/> 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*

Toute personne ayant une préoccupation à l'égard d'un employé présentant l'un ou plusieurs de ces signes et symptômes doit en faire part, en toute confidentialité, à la direction générale ou au directeur du Service concerné.

## 8. TESTS DE DÉPISTAGE ET FOUILLE

La Municipalité a le souci de porter le moins possible atteinte à la vie privée de ses employés.

La Municipalité 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 problème de dépendances reprend le travail après un traitement visant ses dépendances.

La Municipalité pourra procéder à la fouille d'un employé et/ou de ses effets personnels lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un employé a accompli ses fonctions alors que ses facultés étaient affaiblies par l'alcool ou la drogue.

## 9. MESURES APPLICABLES EN CAS DE DÉROGATION À LA POLITIQUE

En cas de non-respect d'un employé de la présente politique, la Municipalité est en droit de prendre toutes mesures administratives ou disciplinaires appropriées, en fonction des circonstances, pouvant aller jusqu'au congédiement. La Municipalité appliquera la mesure qu'elle jugera appropriée en fonction des circonstances propres à chaque cas et en respect du principe de la gradation des sanctions, si applicable.

Tout manquement à la présente politique est inscrit au dossier de l'employé.

## 10. PRÉVENTION

La Municipalité s'engage à offrir des activités d'information et de sensibilisation concernant l'alcool et les drogues qui peuvent être notamment les suivantes :

- Présentation et diffusion de la présente politique à tous les employés;
- Sensibilisation sur les risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail;
- Sensibilisation sur les effets potentiels à court et à long terme sur les sphères de la vie (santé, sociale, professionnelle);
- Formation des gestionnaires concernant la détection des signes et symptômes;
- Formation des gestionnaires sur la communication et les modes d'intervention dans des situations difficiles.

## 11. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 11.1 Employé

- Tout employé a l'obligation de respecter les obligations édictées par la présente politique.

### 11.2 Direction générale

La direction générale agit à titre de responsable de l'application et du respect de la présente politique. À cet effet, elle doit notamment :

- Informer les employés de la présente politique;

- Conseiller et former les directeurs de Service relativement à l'application de la présente politique;
- Veiller à ce que la politique soit disponible et s'assurer que tous les employés aient pris connaissance de son contenu;
- Déterminer les mesures correctives appropriées reliées au non-respect par un employé de la présente politique;
- Assurer, avec la direction du Service concerné, un support aux employés aux prises avec un problème de dépendance et offrir l'encadrement nécessaire au gestionnaire lors des différentes étapes du processus;
- Organiser des activités de prévention.

### **11.3 Directeurs de Service**

Les directeurs de Service doivent :

- S'assurer de l'application de la présente politique pour tout employé sous sa supervision;
- Informer la direction générale lorsqu'il détecte ou est informé qu'un employé démontre des signes et symptômes de consommation d'alcool ou de drogues.

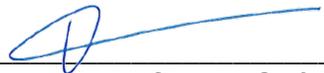
## **12. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique entre en vigueur suite à son adoption par le Conseil municipal du Village de Tadoussac.

La présente politique abroge et remplace toute autre politique ou dispositions antérieures incompatibles avec la présente politique.



Charles Breton,  
maire



Marie-Claude Guérin,  
directrice générale

Adoptée le 13 mai 2019