

Province de Québec  
Municipalité de Sainte-Élizabeth-de-Warwick  
Centre-du-Québec/MRC d'Arthabaska

Résolution numéro 21-04-2066

## **POLITIQUE DROGUE ET ALCOOL SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

### **1- Raison d'être**

Toute personne a le droit de recevoir des services de santé et des services adéquats sur les plans à la fois scientifique, humain et social, avec continuités et de façon personnalisées et sécuritaire. Il incombe à l'employeur de fournir ses soins et ces services. À titre d'employeur, il doit prendre les moyens nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs.

Le but de cette politique est de doter l'employeur d'une approche globale dans le respect des lois, et des règlements visant à promouvoir et maintenir un milieu de travail exempt d'alcool ou de drogues, pouvant affecter le travail d'une personne œuvrant au sein du milieu de travail et ayant des effets néfastes sur les citoyens, les collègues de travail ainsi que la réputation de la municipalité.

Malgré la légalisation de l'usage du cannabis à des fins récréatives, la présente politique a pour but de préciser qu'il est strictement interdit de consommer du cannabis sur les lieux du travail ou d'être sous l'influence du cannabis au travail.

### **2- Principes directeurs**

La présente politique requiert que les personnes visées soient en mesure d'effectuer, en tout temps durant les heures de travail, les tâches qui leur sont attribuées de façon sécuritaire et adéquate.

Les personnes visées par la présente politique ont l'obligation de ne pas être sous l'influence d'alcool ou de drogues, ou de leurs effets résiduels, au travail.

La municipalité de Sainte-Élizabeth-de-Warwick reconnaît que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui nécessitent des soins appropriés et il offre de l'aide aux personnes salariées dans la mesure où celles-ci sont motivées à prendre en main leur problème d'alcoolisme ou de toxicomanie.

### **3- Objectifs**

Interdire la consommation, la possession, la distribution et la vente d'alcool et de drogues sur les lieux du travail.

Interdire aux personnes visées d'exercer leurs fonctions sous l'effet de l'alcool ou de la drogue.

Informé toutes les personnes visées par la présente politique que la municipalité de Sainte-Élizabéth-de-Warwick a une tolérance zéro concernant les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue au travail.

Établir les balises en matière de gestion des ressources humaines dans un contexte de consommation d'alcool ou de drogues

Assurer un milieu de travail, de prestation de soins et de services, sain et sécuritaire

Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique.

Contribuer à enrayer les effets néfastes qu'entraîne la consommation d'alcool ou de drogues.

### **4- Champs d'application**

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui exercent des fonctions rémunérées au sein de la municipalité.

### **5- Fondements**

- La Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12
- La Loi sur les services de santé et les services sociaux, RLRQ c S-4.2
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1
- Le Code civil du Québec, RLRQ c CCQ-1991
- Le Code criminel LRC 1985, c C-46

## 6- Définitions

### **Tolérance Zéro**

Signifie que le niveau d'alcool ou de drogues pouvant altérer les facultés doit être nul en tout temps lorsqu'une personne visée par la présente politique est au travail et exerce ses fonctions.

### **Drogue**

Toute substance, incluant les médicaments dont la consommation peut modifier les modes de pensées, de perception ou de comportement diminuant ainsi la capacité d'une personne à effectuer son travail. Aux fins de la présente politique, les drogues concernées sont celles qui nuisent à la capacité du travailleur à s'acquitter de ses tâches en toute sécurité.

### **Alcool**

Tout produit contenant un pourcentage d'alcool

### **Travailleurs**

Toute personne qui effectue des tâches sur le lieu de travail, y compris les entrepreneurs et les sous-traitants.

### **Personne sous l'influence d'alcool ou de drogues**

Personne qui a consommé des substances qui ont pour effets d'altérer ou de modifier de façon visible ou non, son état ou son comportement psychique ou physique.

### **Entente de réintégration au travail**

Entente entre la personne salariée et l'employeur lors d'un retour au travail à la suite d'une absence en lien avec une problématique de dépendance.

### **Lieu de travail**

Endroit où se déroule son activité professionnelle, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement.

## 7- Modalités

### **Tolérance zéro pour l'ensemble des personnes visées**

Il est strictement interdit :

- De se présenter au travail ou d'exercer ses fonctions sous l'influence de l'alcool ou de la drogue.
- De consommer de l'alcool ou de la drogue sur les lieux du travail.
- De posséder, de distribuer ou de vendre sur les lieux du travail de l'alcool ou de la drogue.
- Exceptionnellement, la consommation modérée et responsable d'alcool peut être autorisée par la Direction générale dans le cadre de la tenue d'activités particulières.

- Toute personne doit s'assurer de ne pas travailler ou exercer ses fonctions sous l'influence d'alcool ou de drogues.
- Une personne visée par la présente politique pour laquelle la municipalité a des motifs raisonnables de croire qu'elle est sous l'effet de l'alcool ou de drogues sera retirée immédiatement du travail.

Un test de dépistage d'alcool ou de drogue peut être effectué avec le consentement libre et éclairé de la personne salariée dans les cas suivant :

- lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'une personne salariée qui est au travail a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogue.
- Après un accident ou incident alors que l'employeur a des motifs raisonnables de croire la consommation d'alcool ou de drogues est à l'origine dudit accident ou incident.

Les résultats des tests de dépistage sont confidentiels et leur transmission doit respecter la Loi de protection des renseignements personnels (RLRQ c A-2.1)

## **8- Rôles et responsabilités**

### **Direction générale :**

- Informar de la présente politique, en assurer la mise en œuvre, l'application et en effectuer le suivi.
- Identifier et rencontrer les personnes salariées dont le rendement ou le comportement ne satisfait pas aux normes afférentes à leur poste qui pourrait être relié à la consommation d'alcool ou de drogues. En l'absence d'amélioration, prise de mesures face à cette personne.
- Assurer un suivi auprès d'une personne salariée qui effectue un retour au travail à la suite de sa réintégration.
- Déterminer la nécessité d'établir une entente de réintégration au travail lors de la planification du retour au travail d'une personne salariée qui a une problématique de dépendance.

## **9- Personnes visées**

- S'abstenir de l'usage de toute forme de drogues et d'alcool en milieu de travail.
- Prendre connaissance de la présente politique et respecter les directives qui en découlent.
- Aviser la direction générale promptement si une personne salariée a un doute raisonnable qu'une personne visée par la présente politique est sous l'influence d'alcool ou de drogue.
- Collaborer lorsqu'elle est sollicitée à des fins de dépistage.
- Prendre les moyens nécessaires pour traiter adéquatement un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie en collaborant pleinement aux traitements qui lui sont proposés.

-Participer à sa réadaptation au travail en respectant le protocole d'entente de réintégration au travail, à la suite d'une cure de désintoxication ou d'une absence en lien avec une problématique d'alcoolisme ou de toxicomanie lorsqu'applicable.

### **10-Violation de la politique**

Lorsqu'un travailleur refuse de se conformer à la présente politique, la direction générale de la Municipalité de Sainte-Élizabeth-de-Warwick peut lui imposer des mesures disciplinaires ou procéder à son congédiement. Les conséquences appropriées sont déterminées en fonction de la situation, notamment la nature de la violation, l'existence de violations antérieures, la gravité de la violation et les lois applicables.

---

Directeur général  
et secrétaire-trésorier

---

Date