



POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS SUR LES LIEUX DU TRAVAIL

Adoption : 15 octobre 2018 (N°522-10-2018)

Entrée en vigueur : 15 octobre 2018

Mise à jour : -

Table des matières

INTRODUCTION	3
OBJECTIFS	3
APPLICATION	4
DÉFINITIONS	4
RÈGLES DE CONDUITE.....	5
RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
TESTS DE DÉPISTAGE.....	8
PRÉVENTION ET RÉADAPTATION	8
MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES	9
RESPONSABILITÉ DE LA POLITIQUE.....	9
RÉFÉRENCES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES.....	9
Dispositions légales et réglementaires qui encadrent la consommation de substances au travail.....	9
Le Code civil du Québec	9
La Charte des droits et libertés de la personne	10

INTRODUCTION

La Ville de Saint-Sauveur considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail qui soit sain et sécuritaire. De plus, comme employeur, la Ville de Saint-Sauveur reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses employés, de ses citoyens et du public en général.

En conséquence, la Ville de Saint-Sauveur doit s'assurer que ses employés maintiennent en tout temps les exigences physiques et d'intégrité requises à l'exécution sécuritaire de leur travail.

La Ville de Saint-Sauveur s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables des drogues, de l'alcool et des abus de médicaments. À cet effet, la Ville de Saint-Sauveur adopte une politique à l'égard de tout usage qui pourrait en être fait, notamment d'être sous l'effet de toute drogue, alcool ou, le cas échéant, médicament, d'en consommer, d'être en possession ou, voire même, d'en vendre ou d'en faire le commerce sur les lieux du travail.

La Ville de Saint-Sauveur souhaite également accompagner activement tout employé éprouvant des difficultés relatives à l'usage de drogues, d'alcool et le cas échéant, d'abus de médicaments et le référer à des ressources spécialisées pour l'évaluation et, au besoin, le traitement et la réadaptation.

OBJECTIFS

Les dispositions de la présente politique ont pour objet :

- De prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés, de ses citoyens et du public en général.
- De préciser les rôles et responsabilités du personnel, tant dans le contrôle de l'usage de drogues, d'alcool et, le cas échéant, d'abus de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail, que dans l'accompagnement vers des ressources externes, au besoin.
- D'informer le personnel des règles à respecter afin de maintenir un milieu de travail exempt des conséquences liées aux drogues, à l'alcool et, le cas échéant, à l'abus de médicaments et des conséquences qu'entraîne la violation de ces règles.

- De protéger l'image corporative de la Ville et de tous les employés qui y travaillent.

APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés lorsqu'ils sont au travail. Nonobstant leur statut ou la nature des fonctions confiées, de l'équipement utilisé et de l'éventualité que des accidents graves puissent se produire, tous les cas de consommation de drogues, d'alcool et, le cas échéant, d'abus de médicaments, ne peuvent être tolérés.

En tout temps, toutefois, l'application de la politique sera faite avec discernement, impartialité et dans la confidentialité, pourvu que les circonstances le permettent. En cas de doute raisonnable, les gestionnaires ont la responsabilité d'appliquer la présente politique avec la collaboration de la Direction des ressources humaines.

Par ailleurs, la réglementation municipale prévoit qu'il est interdit de fumer du cannabis ou de consommer tout autre type de drogue dans toutes les rues, les parcs ou les places publiques de la municipalité.

DÉFINITIONS

- **Tolérance zéro** : Signifie que le niveau de drogues, d'alcool et, le cas échéant, de médicaments pouvant altérer les facultés de l'employé, doit être nul en tout temps alors qu'il est au travail et exerce sa fonction. Aucune substance ne doit être détectée lors du test de dépistage.
- **Facultés affaiblies** : Signifie que la capacité de l'employé est diminuée par l'effet de drogues, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments. Peuvent se manifester par des signes révélateurs témoignant que l'employé est incapable de fonctionner de façon sûre et productive.
- **Gestionnaire** : Signifie tout employé cadre ayant des employés sous sa responsabilité.
- **Lieu de travail** : Signifie :
 - Tous les bâtiments appartenant à la Ville ou loués ou utilisés par elle ou ses organismes affiliés;
 - Tous les véhicules propriété de la Ville ou utilisés par elle;

- Toutes les aires de travail du personnel (incluant les terrains publics, la voie publique, etc.);
 - Les tentes, chapiteaux, kiosques, pavillons et autres installations semblables appartenant à la Ville ou loués ou utilisés par elle, qu'ils soient érigés de façon temporaire ou permanente, et qui accueillent des employés ou des personnes du public.
- **Drogues** : Toute substance légale ou illégale, dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement, diminuant ainsi la capacité de l'individu à effectuer son travail en toute sécurité et de façon productive.
 - **Alcool** : Boisson alcoolisée.
 - **Médicaments** : Comprend tout médicament obtenu soit en vente libre ou par le biais d'une ordonnance émise par un praticien médical autorisé. Aux fins de la présente politique, les médicaments concernés sont ceux qui inhibent la capacité de quelqu'un d'effectuer son travail en toute sécurité.
 - **Fonctions administratives** : Réfère généralement au travail de bureau, qu'il soit effectué par un employé syndiqué ou par un gestionnaire.
 - **Fonctions à risque** : Réfère généralement aux fonctions techniques qui impliquent notamment la conduite de véhicules motorisés, l'opération de machinerie et d'équipements spécialisés.

RÈGLES DE CONDUITE

Il est strictement interdit :

- De se présenter au travail ou d'être en fonction alors que ses facultés sont affaiblies par la drogue, l'alcool ou, le cas échéant, un médicament;
- Pour tout employé occupant une fonction à risques où l'altération des facultés attribuables à l'usage de la drogue, d'alcool ou, le cas échéant, de médicaments pourraient menacer sa santé, sa sécurité ou celles de ses collègues et du public en général et causer des dommages, d'être sous l'effet de toute drogue, alcool ou, le cas échéant, de médicaments. Le principe de la tolérance zéro s'applique;

- De faire le commerce, la vente, d'avoir en sa possession ou de consommer de l'alcool, de la drogue ou de faire un abus de médicaments, sur les lieux ou dans l'environnement immédiat du lieu de travail;
- De compromettre ou porter atteinte à l'image corporative de la Ville et de tous les employés qui y travaillent.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le gestionnaire

- Voit au respect de la présente politique par le personnel dont il est responsable. Il doit ainsi s'assurer que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité.
- Communique avec la Direction des ressources humaines afin de procéder à un test de dépistage, lorsque les circonstances le justifient.
- Apporte son aide à l'employé aux prises avec un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou, le cas échéant, d'abus de médicaments en le référant au Programme d'aide aux employés de la Ville de Saint-Sauveur (PAE).
- Accorde exceptionnellement l'autorisation de consommer de l'alcool sur les lieux du travail dans le cadre d'une activité sociale ou récréative particulière. Dans le cas où l'employé doit demeurer apte à effectuer ses tâches, car il occupe une fonction à risques, aucune consommation d'alcool n'est autorisée.
- Retire immédiatement l'employé du travail et le retourne chez lui de façon sécuritaire, s'il a des motifs raisonnables de croire :
 - Qu'un employé occupant des fonctions à risques a consommé ou est sous l'effet de l'alcool ou de drogue ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments;
 - Qu'un employé occupant des fonctions administratives a les capacités affaiblies par la consommation de médicaments, de drogues ou d'alcool;
 - Que l'altération des facultés d'un employé, qui occupe des fonctions administratives ou à risques, menace sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou encore celle de ses collègues ou du public en général.

L'employé

- Doit prendre connaissance et respecter la présente politique.
- Qui exerce une fonction administrative, doit être apte à exercer sa fonction, c'est-à-dire que ses facultés ne doivent pas être affaiblies par la drogue, l'alcool ou, le cas échéant, par des médicaments alors qu'il est au travail.
- Qui exerce une fonction à risque, ne doit pas, consommer ou être sous l'effet de l'alcool, de drogue ou de médicament.
- S'il prend des médicaments, l'employé doit s'assurer, en consultant un professionnel de la santé, qu'il peut exercer sa fonction sans danger. À cet égard, il est de la responsabilité de l'employé de s'enquérir auprès de son médecin traitant, de la possibilité à occuper sa fonction. À cette fin, l'employé devra produire un billet médical justifiant qu'il est apte à occuper sa fonction.
- Le cas échéant, collabore lorsqu'il est sollicité à des fins de dépistage.
- Est responsable de solutionner un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux abus de médicaments en faisant appel aux ressources mises à sa disposition.
- Doit signaler à son gestionnaire, sans délai, le fait qu'un collègue de travail semble être sous l'effet de l'alcool, de drogues ou qu'il semble avoir fait un usage inadéquat de médicaments.

La Direction des ressources humaines

- Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique.
- Assure l'administration des tests de dépistage, en transigeant avec une firme spécialisée préalablement sélectionnée.
- Est responsable de déterminer, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances.
- Assure la gestion d'un programme d'aide aux employés et intervient, au besoin, auprès des intervenants.

TESTS DE DÉPISTAGE

Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments, et ce, afin de valider si l'employé en a fait usage de façon contraire à la présente politique.

La Ville se réserve le droit, pour un motif raisonnable en respectant lois et jurisprudence, de soumettre un employé à un test de dépistage de drogues, d'alcool ou le cas échéant, de médicaments.

Par exemple, constituent un motif raisonnable, les éléments suivants :

- Le comportement inhabituel ou anormal de l'employé, 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 employé est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
- Avant d'accepter un retour au travail, lorsque l'employé 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 qu'il a repris le contrôle de son problème.
- 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 l'employé demeure abstinent, dans un tel cas, les tests sont aléatoires.
- À la suite d'un incident ou d'un accident, le plus tôt possible après l'événement, lorsque le gestionnaire 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.

PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

La Ville de Saint-Sauveur reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traitée.

Elle encourage l'employé souffrant d'une telle dépendance, à se prendre en charge et à communiquer directement et en toute confidentialité, avec une personne-ressource du Programme d'aide aux employés (PAE).

MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

L'employé pourra se voir imposer une mesure administrative ou disciplinaire dans les cas suivants :

- Le défaut de se conformer aux règles de la présente politique;
- Le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage justifié;
- Suite à un résultat positif à un test de dépistage.

La mesure administrative ou disciplinaire sera imposée selon les circonstances. Toute mesure prise par la Ville pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé.

La Ville se réserve le droit d'exiger tout rapport médical. La Ville peut, si les circonstances le justifient, faire examiner l'employé par le médecin de son choix.

RESPONSABILITÉ DE LA POLITIQUE

L'interprétation et l'application de cette politique sont déléguées à la Direction des ressources humaines.

RÉFÉRENCES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

Dispositions légales et réglementaires qui encadrent la consommation de substances au travail.

Le Code civil du Québec

En matière de santé et de sécurité du travail, le Code civil du Québec prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées afin de protéger la santé et la sécurité de ses travailleurs. En contrepartie, le travailleur a l'obligation d'agir avec prudence et diligence dans le cadre de son travail. Le Code civil prévoit ce qui suit :

Article 2087

L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.

Article 2088

Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et honnêteté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail.

La Loi sur la santé et la sécurité du travail

Des obligations similaires aux obligations énoncées au Code civil se retrouvent également au sein de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), laquelle prévoit ce qui suit :

Article 49

Le travailleur doit:

[...]

2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;

3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

[...]

Article 51

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. [...]

Aussi, en cas d'infraction aux obligations précitées, les articles 236 et 237 prévoient la possibilité d'une poursuite pénale.

Le Code criminel

Le Code criminel prévoit également une responsabilité criminelle de quiconque dirige le travail d'autrui relativement aux blessures corporelles que cette personne peut subir. En effet, l'article 217.1 du Code criminel prévoit ce qui suit :

Article 217.1

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.

La Charte des droits et libertés de la personne

L'obligation d'accommodement :

En regard de l'obligation d'accommodement, la Charte des droits et libertés de la personne prévoit qu'un individu ne peut être discriminé en raison d'un handicap.

Article 10

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

La notion de handicap a été interprétée très largement par la jurisprudence pour inclure notamment la dépendance aux drogues.*

La jurisprudence établit également qu'un salarié présentant un handicap doit être accommodé par son employeur jusqu'à la contrainte excessive.*

La protection de la vie privée :

Tout comme l'examen médical demandé par l'employeur, il est important de se rappeler que le dépistage de drogues et d'alcool chez les travailleurs entraîne une violation du droit à la vie privée, lequel est également protégé par la Charte des droits et libertés.

Article 5

Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

Règlement SQ-05-01 amendant le Règlement SQ-05-2012 concernant la propreté, la sécurité, la paix et l'ordre dans les voies publiques, les trottoirs, les pars et places publiques afin d'encadrer la consommation de cannabis dans les lieux publics

Le règlement municipal prévoit la disposition suivante :

ARTICLE 31.3 INTERDICTION DE CONSOMMER DES DROGUES

Il est interdit de fumer du cannabis ou de consommer tout autre type de drogues dans toutes les rues, les parcs, ou les places publiques de la municipalité.