



## **MUNICIPALITÉ DE FERME-NEUVE**

# **POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES INCLUANT LE CANNABIS, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL DE LA MUNICIPALITÉ DE FERME-NEUVE**

## 1. **BUT :**

La Municipalité de Ferme-Neuve considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, sécuritaire et propice à l'efficacité.

## 2. **ÉNONCÉ :**

Comme employeur, la Municipalité de Ferme-Neuve doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés.

En contrepartie, tout employé 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 des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail.

La consommation d'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, ou l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance peut affecter le rendement d'un employé ou avoir de graves conséquences sur ses collègues, les contribuables de la municipalité et les contribuables en général, y incluant l'image et la réputation de la Municipalité de Ferme-Neuve.

C'est pourquoi la Municipalité de Ferme-Neuve 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.

La Municipalité de Ferme-Neuve souhaite également accompagner activement tout employé éprouvant des problèmes de consommation d'alcool, de drogues, incluant le cannabis, ou de médicaments afin de le référer à des ressources spécialisées pour évaluation et, au besoin, pour le traitement et la réadaptation.

## 3. **OBJECTIFS**

La présente politique a pour objet :

- 3.1 De prévenir les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues, incluant le cannabis et à l'usage inadéquats de médicaments.
- 3.2 D'assurer la sécurité de tous les employés de la Municipalité de Ferme-Neuve, de ses contribuables et des contribuables en général.

- 3.3 De préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants
- 3.4 De protéger l'image de marque de la Municipalité de Ferme-Neuve.

#### **4. CHAMP D'APPLICATION :**

La présente politique s'applique à tous les employés et doit être respectée dans tout local, lieu et/ou terrain, appartenant à la Municipalité de Ferme-Neuve, ou loué ou utilisé par elle et dans tout local, lieu et/ou terrain où s'exercent des activités au nom de la municipalité.

La politique s'étend aussi à tout véhicule, matériel roulant et/ou machinerie appartenant à la municipalité, ou loué ou utilisé par elle.

#### **5. RÈGLES DE CONDUITE :**

- 5.1 Il est interdit de consommer, d'avoir en sa possession, de distribuer, de vendre ou de faire le trafic de drogues, incluant le cannabis, sur les lieux de travail.
- 5.2 Il est interdit de consommer, de distribuer ou de vendre de l'alcool sur les lieux de travail.
- 5.3 Il est interdit de distribuer ou de vendre des médicaments sur les lieux de travail.
- 5.4 Tout employé doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Lorsqu'il est au travail, un employé ne doit pas être sous l'effet de l'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, et de leurs effets résiduels ou avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- 5.5 Tout employé doit utiliser ses médicaments de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Par conséquent, il doit se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si les médicaments qu'il consomme peuvent avoir une influence sur sa prestation de travail et respecter les recommandations formulées afin d'assurer sa sécurité, celle de ses collègues et des tiers.

- 5.6 Tout employé sera retiré du travail lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, ou qu'il a fait usage inadéquat de médicaments. L'employé sera alors retourné chez lui.
- 5.7 Tout employé doit signaler à son gestionnaire sans délai le fait qu'un collègue de travail semble être sous l'effet de l'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, ou qu'il semble avoir fait un usage inadéquat de médicaments.

## **6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS :**

### **6.1 Le conseil municipal:**

- a) Approuve la présente politique et, le cas échéant, les mises à jour.
- b) Assure le respect de la présente politique ainsi que la diffusion de celle-ci auprès des employés.

### **6.2 La direction générale de la municipalité :**

- a) Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique.
- b) Assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée préalablement sélectionnée.
- c) Est responsable de recommander, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances.
- d) Assure la gestion d'un programme d'aide aux employés.
- e) Voit au respect de la présente politique par les employés sous sa responsabilité.
- f) Assure que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité.
- g) Dans le cas où il y a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé ou est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, il retire immédiatement cet employé du travail et le retourne chez lui.

- h) Réfère, si possible, l'employé aux prises avec un problème de consommation d'alcool, de drogues, incluant le cannabis, ou de médicaments à un programme d'aide.

## **7. TESTS DE DÉPISTAGE :**

- 7.1 Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues, incluant le cannabis, d'alcool ou de médicaments, et ce, afin de valider si l'employé en a fait usage de façon contraire à la présente politique.
- 7.2 L'employeur peut demander à un employé de faire un test de dépistage s'il a un motif raisonnable de croire qu'il a consommé ou qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
- 7.3 Par exemple, les faits suivants peuvent constituer un motif raisonnable :
  - a) Le comportement inhabituel ou anormal de l'employé, l'odeur d'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, 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, incluant le cannabis, ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
  - b) 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, incluant le cannabis, ou à l'usage inadéquat de médicaments et ce, afin de s'assurer qu'il a repris le contrôle de son problème.
  - c) Après un retour au travail à la suite d'une absence reliée à un problème de consommation d'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, ou à l'usage inadéquat de médicaments et ce, afin de s'assurer que l'employé demeure abstiné, dans un tel cas, les tests sont aléatoires.
  - d) À la suite d'un incident ou d'un accident, le plus tôt possible après l'événement, lorsque l'employeur a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou de drogues, incluant le cannabis, ou l'usage inadéquat de médicaments ait pu contribuer ou causer cet événement.

- e) Dans tous les cas, le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage pourra entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

#### **8. MESURES D'ADAPTATION :**

La Municipalité de Ferme-Neuve reconnaît que la dépendance aux drogues, incluant le cannabis, à l'alcool et 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, à un programme d'aide.

#### **9. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES :**

Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

#### **10. CONFIDENTIALITÉ :**

La Municipalité de Ferme-Neuve respecte le droit des employés à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, elle reconnaît que les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique sont de nature confidentielle et qu'ils le demeureront.

C'est pourquoi seuls les représentants de l'employeur qui doivent connaître les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique afin d'accomplir adéquatement leurs tâches auront accès à de tels renseignements.

#### **11. RENSEIGNEMENTS :**

Pour tout renseignement sur la présente politique, veuillez communiquer avec la direction générale.

**12. ENTRÉE EN VIGUEUR :**

La présente politique entre en vigueur.

Adoptée par le conseil municipal lors de la tenue de la séance régulière du 9 octobre 2018.

**13. APPROBATION ET SIGNATURE :**

\_\_\_\_\_  
Diane Sirard, mairesse

\_\_\_\_\_  
Bernadette Ouellette, directrice générale et  
greffière-trésorière