

**POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE
DROGUES, D'ALCOOL ET DE
MÉDICAMENTS DANS LE
MILIEU DE TRAVAIL**

* L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

1. BUT :

La Ville de Baie-Comeau 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 Ville de Baie-Comeau 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 du travail ou de tiers.

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 employé ou avoir de graves conséquences sur ses collègues, les citoyens de la Ville et le public en général, y incluant l'image et la réputation de la Ville.

C'est pourquoi la Ville a décidé d'adopter la présente politique concernant l'alcool et les drogues, laquelle vise également les médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance.

La Ville de Baie-Comeau souhaite également accompagner activement tout employé éprouvant des problèmes de consommation d'alcool, de drogues 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 et à l'usage inadéquat de médicaments.
- 3.2. D'assurer la sécurité de tous les employés de la Ville, de ses citoyens et du public en général.
- 3.3. De préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants.
- 3.4. De protéger l'image de marque de la Ville.

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 Ville, ou loué ou utilisé par elle ou ses organismes affiliés, et dans tout local, lieu et/ou terrain où s'exercent des activités au nom de la Ville.

La politique s'étend aussi à tout véhicule et/ou matériel roulant appartenant à la Ville, ou loué ou utilisé par elle et ses organismes affiliés.

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 sur les lieux du travail.
- 5.2. Il est interdit de consommer, de distribuer ou de vendre de l'alcool sur les lieux du travail.
- 5.3. Il est interdit de distribuer ou de vendre des médicaments sur les lieux du 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 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 ou qu'il a fait un 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 ou qu'il semble avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- 5.8. Un gestionnaire peut exceptionnellement accorder l'autorisation de consommer de l'alcool sur les lieux du travail dans le cadre d'une activité sociale ou récréative particulière. Dans ce cas, l'employé doit demeurer apte à effectuer ses tâches sans mettre en danger sa santé et sa sécurité ainsi que celles des autres employés, des tiers et des citoyens.
- 5.9. Un gestionnaire peut autoriser un employé à acheter de l'alcool dans le cadre d'une telle activité sociale ou récréative particulière.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS :

6.1. Le conseil municipal et la direction générale :

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

6.2. La direction des ressources humaines :

- 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.

6.3. Le gestionnaire :

- a) Voit au respect de la présente politique par les employés sous sa responsabilité.
- b) S'assure que la politique soit connue par tous les employés sous sa responsabilité.
- c) Communique avec la direction des ressources humaines lorsqu'un test de dépistage est envisagé.
- d) Dans le cas où il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé ou est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, il retire immédiatement cet employé du travail et le retourne chez lui.
- e) Réfère l'employé aux prises avec un problème de consommation d'alcool, de drogues, ou de médicaments au programme d'aide aux employés de la Ville de Baie-Comeau.

7. TESTS DE DÉPISTAGE :

- 7.1. 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.
- 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 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, 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.
 - 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 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 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.

- 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 ou l'usage inadéquat de médicaments ait pu contribuer ou cause 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 DE RÉADAPTATION :

La Ville de Baie-Comeau 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).

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 Ville 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 des ressources humaines.

12. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR :

La présente politique entre en vigueur dès l'adoption au conseil municipal et remplace toute autre politique ou pratique antérieure.

13. APPROBATION ET SIGNATURE :



Claude Martel, maire



François Corriveau, directeur général

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE ORDINAIRE DU CONSEIL MUNICIPAL DE BAIE-COMEAU TENUE LE LUNDI 20 JUIN 2016, À 19 h 30, AU 19, AVENUE MARQUETTE, EN LA SALLE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL.

SONT PRÉSENTS :

M.	Claude Martel	Maire
M.	Sébastien Langlois	Conseiller
M.	Réjean Girard	Conseiller
Mme	Carole Deschênes	Conseillère
M.	Yves Montigny	Conseiller
Mme	Léa Thibault	Conseillère
Mme	Reina Savoie-Jourdain	Conseillère
M.	Yvon Boudreau	Conseiller

EST ABSENT :

M.	Alain Charest	Conseiller
----	---------------	------------

SONT AUSSI PRÉSENTS :

M.	François Corriveau	Directeur général
Mme	Annick Tremblay	Greffière

**RÉSOLUTION 2016-173 POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES,
D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS DANS LE MILIEU DE
TRAVAIL**

Il est proposé par : la conseillère Carole Deschênes
Appuyée par : le conseiller Sébastien Langlois

De donner suite au rapport de la directrice des ressources humaines portant le numéro RH2016-26 afin d'adopter la Politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le milieu de travail.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Baie-Comeau, le 21 juin 2016



CLAUDE MARTEL
MAIRE



ANNICK TREMBLAY
GREFFIÈRE