



Politique en matière de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires

Municipalité de Batiscan

Politique applicable à compter du 5 novembre 2018

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROGUES, ALCOOL, MÉDICAMENTS ET AUTRES SUBSTANCES SIMILAIRES

ATTENDU que la Municipalité de Batiscan a le devoir de protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés municipaux et d'assurer la sécurité de tous dans leur milieu de travail;

ATTENDU que tout employé municipal a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des autres employés municipaux ou de tiers qui se trouvent sur les lieux du travail;

ATTENDU que la Municipalité de Batiscan s'engage à prendre les moyens raisonnables pour fournir et maintenir un milieu de travail exempt de drogues, d'alcool et de toutes autres substances similaires;

ATTENDU que la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires peut affecter le rendement, le jugement ou les capacités d'un employé municipal et avoir de graves conséquences sur ses collègues, les citoyens de la municipalité de Batiscan et le public en général, incluant l'image et la réputation de la Municipalité de Batiscan;

ATTENDU que la Loi encadrant le cannabis précise que la Municipalité de Batiscan peut, en vertu de son droit de gérance, encadrer l'usage de cannabis, voire l'interdire complètement;

ATTENDU que la Municipalité de Batiscan souhaite accompagner activement tout employé municipal éprouvant des problèmes de consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires;

ATTENDU que le conseil municipal de la Municipalité de Batiscan a jugé alors opportun de prévenir les risques associés à la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires en établissant une politique administrative en cette matière et effective en date du 5 novembre 2018;

EN CONSÉQUENCE, la Municipalité de Batiscan adopte la présente politique concernant l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires.

1. Buts de la politique

- ✓ Prévenir les risques associés à la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires;
- ✓ Assurer la sécurité des employés, des citoyens et du public en général;
- ✓ Préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants;
- ✓ Protéger l'image de la Municipalité de Batiscan.

2. Champ d'application

- a) La présente politique s'applique à tous les employés municipaux, incluant les cadres et la direction générale. Elle doit être respectée dans tout local, lieu ou terrain appartenant à la Municipalité de Batiscan, ou loué ou utilisé par lui ou ses organismes affiliés, et dans tout local, lieu ou terrain où s'exercent des activités au nom de la Municipalité de Batiscan (ci-après : « lieux de travail »);

- b) La politique s'applique aussi lors de l'utilisation de tout véhicule, matériel roulant ou autre machinerie et outillage appartenant à la Municipalité de Batiscan, ou loué ou utilisé par lui et ses organismes affiliés;
- c) La politique s'applique à la consommation de drogues, alcool et médicaments qui peuvent affecter le rendement, le jugement ou les capacités intellectuelles ou physiques d'un employé municipal (ci-après : « facultés affaiblies »).

3. Rôles, responsabilités et règles applicables

3.1 La Municipalité de Batiscan

- a) La Municipalité de Batiscan applique la tolérance zéro quant à la consommation, l'usage, la possession, la vente ou la distribution de drogues, alcool et autres substances similaires sur les lieux de travail;
- b) La Municipalité de Batiscan applique la tolérance zéro quant à la vente ou la distribution de médicaments sur les lieux du travail;
- c) La Municipalité de Batiscan s'engage à faire connaître la présente politique aux employés municipaux;
- d) La Municipalité de Batiscan s'engage à éduquer les employés sur les problèmes reliés à l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires en milieu de travail afin de prévenir cet usage;
- e) La Municipalité de Batiscan s'engage à former les supérieurs immédiats à reconnaître les symptômes, les signes ou les comportements qui dénotent qu'il y a un affaiblissement des facultés (ci-après : « motifs raisonnables de croire »). Ces motifs raisonnables de croire qu'un employé municipal a les facultés affaiblies peuvent être constitués des éléments suivants, mais non limitativement :
 - ✓ Difficulté à marcher;
 - ✓ Anxiété, paranoïa ou peur;
 - ✓ Odeur d'alcool ou de drogue;
 - ✓ Tremblements;
 - ✓ Troubles d'élocution;
 - ✓ Temps de réaction lent;
 - ✓ Yeux vitreux ou injectés de sang;
 - ✓ Comportement inhabituel ou anormal de l'employé municipal.
- f) La Municipalité de Batiscan se réserve le droit de demander une évaluation médicale, de fouiller les lieux du travail et d'exiger un test de dépistage, dans les limites fixées dans la présente politique;
- g) La Municipalité de Batiscan qui a des motifs raisonnables de croire qu'un employé municipal contrevient aux directives de la présente politique se réserve le droit de refuser à l'employé municipal l'accès aux lieux de travail, et ce, sans préavis;
- h) La Municipalité de Batiscan s'engage à offrir un accompagnement sécuritaire à un employé municipal qu'il croit avoir les facultés affaiblies;

- i) La Municipalité de Batiscan se réserve le droit de permettre l'achat et la consommation raisonnable d'alcool sur les lieux du travail, par exemple à l'occasion d'une célébration, d'une activité sociale ou récréative particulière.

3.2 Employé municipal

- a) Tout employé municipal doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, en faisant preuve de jugement, les fonctions qui lui sont attribuées;
- b) Aucun employé municipal n'est autorisé à se présenter sur les lieux du travail avec les facultés affaiblies par la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires;
- c) Tout employé municipal doit consommer ses médicaments de façon responsable. Par conséquent, il a la responsabilité de 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, le cas échéant;
- d) Tout employé municipal doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accident du travail sur les lieux de travail, y compris la dénonciation d'un collègue de travail qui semble avoir les facultés affaiblies en raison de sa consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires;
- e) Tout employé municipal aux prises avec un trouble lié à l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires doit le dénoncer à la Municipalité de Batiscan si cela l'empêche de remplir les fonctions qui lui sont attribuées de façon sécuritaire et adéquate, en faisant preuve de jugement.

4. Mesures d'accommodement

- a) Lorsque requis par l'état de santé de l'employé municipal, la Municipalité de Batiscan peut l'accommoder en permettant notamment la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires si celui-ci lui fournit une opinion médicale attestant que l'usage de telles substances ne compromet pas sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ainsi que celles des autres sur un lieu de travail, et ce, en regard des tâches spécifiques reliées à son emploi;
- b) Au surplus, un employé municipal qui souhaite faire l'usage de cannabis et ses dérivés à des fins thérapeutiques sur les lieux du travail peut le faire en remettant à la Municipalité de Batiscan un certificat conforme au Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales;
- c) Dans le cas d'une dénonciation d'un employé municipal aux prises avec un trouble lié à l'usage d'alcool, de drogues ou de prise de médicaments, la Municipalité de Batiscan s'engage à soutenir l'employé municipal dans ses démarches et à l'orienter vers une ressource appropriée;
- d) Les mesures d'accommodement accordées par la Municipalité de Batiscan ne confèrent pas en soi un droit de travailler sous l'influence de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires.

5. Test de dépistage ou évaluation médicale

- a) Un test de dépistage ou une évaluation médicale constitue un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires, et ce, afin de valider si l'employé municipal en a fait usage de façon contraire à la présente politique;
- b) La Municipalité de Batiscan peut demander à un employé municipal de se soumettre à un test de dépistage ou une évaluation médicale, selon la situation, notamment dans les cas suivants:
 - 1) S'il a des motifs raisonnables de croire que l'employé municipal consomme, est sous l'influence ou a les facultés affaiblies par les drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires sur les lieux de travail;
 - 2) Lors d'un retour au travail suite à une absence reliée à la poursuite d'un traitement contre l'alcoolisme ou la toxicomanie, et ce, afin de s'assurer que l'employé municipal poursuive sa réadaptation et soit en mesure de réintégrer son emploi sans mettre sa sécurité ou celle des autres en danger;
 - 3) Le plus tôt possible après la survenance d'un incident ou accident où la Municipalité de Batiscan a des motifs raisonnables de croire que la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires ait pu contribuer ou causer cet incident ou accident;
- c) Dans tous les cas, le refus d'un employé municipal de se soumettre à un test de dépistage ou à une évaluation médicale peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. Fouille

Lorsque la Municipalité de Batiscan a des motifs sérieux de croire qu'un employé municipal consomme de la drogue, de l'alcool et autres substances similaires sur les lieux de travail ou encore qu'il vend ou distribue des drogues, alcool, médicaments ou autres substances similaires sur les lieux de travail, celui-ci peut procéder à une fouille du bureau, de l'espace de travail, du casier ou de tout endroit similaire qui est attribué à l'employé municipal.

7. Mesures disciplinaires et administratives

L'employé municipal qui ne respecte pas le contenu de la présente politique s'expose à des mesures disciplinaires et administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

8. Confidentialité

La Municipalité de Batiscan respecte le droit des employés municipaux à la confidentialité des renseignements personnels les concernant relativement à l'application de la présente politique. En conséquence, il reconnaît que ceux-ci demeureront confidentiels sauf dans la mesure où cela l'empêche d'accomplir adéquatement ses obligations.

L'employé municipal reconnaît avoir lu et compris les termes de la politique et en accepte les conditions.

Signature de l'employé

Date

Signature Municipalité de Batiscan

Date

9. Date d'entrée en vigueur

Cette politique entre en vigueur le 5 novembre 2018.

Christian Fortin
Maire

Pierre Massicotte
Directeur général et secrétaire-trésorier