



**Saint-Colomban**  
*la nature habitée*

**CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
VILLE DE SAINT-COLOMBAN  
L'AN DEUX MILLE DIX-HUIT**

---

**POLITIQUE 8013**

**ALCOOL ET DROGUES EN MILIEU DE TRAVAIL**

---

330, montée de l'Église  
Saint-Colomban (Québec)  
J5K 1A1

Tél. : 450 436-1453  
Télec. : 450 436-5955  
[info@st-colomban.qc.ca](mailto:info@st-colomban.qc.ca)

## TABLE DES MATIÈRES

---

1. INTRODUCTION .....	1
2. OBJECTIFS .....	1
3. CHAMP D'APPLICATION .....	1
4. RÈGLES DE CONDUITE .....	2
5. DÉPENDANCE À L'ALCOOL OU À LA DROGUE .....	3
6. CONFIDENTIALITÉ .....	3
7. SIGNES ET SYMPTÔMES RELIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES.....	3
8. TESTS DE DÉPISTAGE ET FOUILLE .....	4
9. MESURES APPLICABLES EN CAS DE DÉROGATION À LA POLITIQUE.....	5
10. PRÉVENTION .....	5
11. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	5
12. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR .....	6
13. FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION .....	7

## **1. INTRODUCTION**

La Ville de Saint-Colomban considère essentiel d'offrir à l'ensemble de ses employés un environnement de travail sain et sécuritaire. En tant qu'employeur, et ce, conformément aux diverses lois applicables, soit notamment la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le *Code civil du Québec* et la *Charte des droits et libertés de la personne*, la Ville de Saint-Colomban reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé, d'assurer la sécurité, de protéger la dignité et l'intégrité physique et psychologique de ses employés. La Ville reconnaît également son obligation d'offrir aux employés un milieu de travail exempt de discrimination.

Par la présente politique, la Ville s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt de conséquences indésirables reliées à la consommation et la possession d'alcool, de drogues (incluant le cannabis) et d'autres substances similaires pouvant altérer les facultés des employés. Cette politique place l'employé au centre des préoccupations de la Ville, permet d'uniformiser les interventions et ainsi améliorer les conditions de vie des employés de la Ville.

## **2. OBJECTIFS**

La Ville met en place la présente politique afin de poursuivre les objectifs suivants :

- Informer les employés des obligations de la Ville en tant qu'employeur concernant la consommation et la possession d'alcool, de drogues (incluant le cannabis) et autres substances similaires en milieu de travail;
- Informer les employés de leurs obligations concernant la consommation et la possession d'alcool, de drogues et autres substances similaires en milieu de travail;
- Informer les employés des règles de conduite à adopter en vertu de la présente politique;
- Informer les employés sur la façon dont la Ville interviendra lors d'une situation de consommation ou de possession d'alcool, de drogues, incluant le cannabis et autres substances similaires pouvant altérer les facultés des employés, en milieu de travail;
- Favoriser la réhabilitation des employés ayant une dépendance;
- Identifier les conséquences possibles en cas de non-respect de la présente politique;
- Renseigner et sensibiliser les employés concernant les risques liés à la consommation d'alcool, de drogues ou autres substances similaires pouvant mener à l'alcoolisme et/ou la toxicomanie.

## **3. CHAMP D'APPLICATION**

La présente politique s'applique à tous les employés de la Ville de Saint-Colomban sans exception, peu importe le statu de leur emploi, ou le lien de travail.

## **4. RÈGLES DE CONDUITE**

### **4.1 Principe : Tolérance zéro**

Tous les employés de la Ville de Saint-Colomban doivent être aptes à offrir une prestation de travail pleine et entière lorsqu'ils se présentent sur les lieux du travail. Les employés doivent demeurer aptes tout au long de leur travail ainsi que pendant toute période où ils doivent être disponibles pour l'employeur (notamment lors des périodes de garde) d'une manière sûre et acceptable, sans restriction découlant de la consommation d'alcool ou de drogues susceptible d'affaiblir leur jugement ou leur rendement. Cela implique que les facultés des employés ne doivent pas être affaiblies par l'alcool ou les drogues dans le cadre de leur travail.

Il est donc strictement interdit à tout employé de consommer ou d'avoir les facultés affaiblies pendant les heures de travail et/ou sur les lieux du travail et d'exercer ses fonctions lorsque ses facultés sont affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues.

Il est strictement interdit à tout employé de consommer de l'alcool ou de la drogue lors des périodes de pause ou de repas.

Il est strictement interdit à tout employé de distribuer et de vendre de l'alcool ou de la drogue sur le lieu du travail.

### **4.2 Exceptions au principe de tolérance zéro**

#### ➤ À des fins médicales

Le cannabis consommé à des fins médicales doit être divulgué sans délai à la Ville. Également, toute autre drogue consommée à des fins médicales devra être divulguée à la Ville seulement si elle altère les facultés au sens de la définition de facultés affaiblies prévue à la présente politique. Cette drogue ne devrait pas empêcher l'employé d'accomplir en toute sécurité, diligence et avec compétence les tâches liées à l'emploi. L'employé doit consommer de façon responsable.

La Ville s'engage à tenter d'accommoder cet employé. La Ville peut demander à l'employé de lui remettre les prescriptions, billets médicaux et toute autre pièce justificative appropriée. La Ville peut faire expertiser l'employé au besoin. La Ville n'est pas tenue d'accommoder l'employé si cet accommodement représente une contrainte excessive pour la Ville. S'il y a accommodement, une entente écrite devra préalablement être conclue entre les parties concernant, entre autres, les modalités d'application de cet accommodement.

- Activités sociales de l'employeur

L'employeur peut se réserver le droit d'autoriser la consommation responsable d'alcool et/ou de substances licites lors d'événements spécifiques préalablement identifiés.

## **5. DÉPENDANCE À L'ALCOOL OU À LA DROGUE**

Tout employé souffrant d'un problème de dépendance à l'alcool ou à la drogue doit en faire part au responsable de la présente politique ou tout gestionnaire de la Ville, à son choix, sans délai. L'employé qui invoque souffrir d'une dépendance doit démontrer qu'il souffre de cette maladie pour avoir droit à des mesures d'accommodement. La Ville verra à prendre les mesures d'accommodement appropriées, dans la mesure où cet accommodement ne lui cause pas de contrainte excessive.

La Ville entend prendre les mesures nécessaires afin de favoriser la désintoxication et la réhabilitation d'un employé ayant une dépendance et manifestant une volonté de surmonter son problème. La Ville peut demander à l'employé de lui remettre les prescriptions, billets médicaux et toute autre pièce justificative appropriée. La Ville peut faire expertiser l'employé au besoin. S'il y a accommodement, une entente écrite devra préalablement être conclue entre les parties concernant, entre autres, les modalités d'application de cet accommodement.

Les mesures prises par la Ville peuvent notamment inclure les mesures d'accommodement suivantes :

- La mise en place d'un programme d'aide aux employés qui assure la confidentialité totale des renseignements sur les bénéficiaires;
- La possibilité de suivre une cure de désintoxication en permettant à l'employé de garder son emploi et en lui octroyant un congé sans solde;
- La possibilité d'utiliser le droit aux congés annuels ou aux congés de maladie pour suivre un traitement;
- La rédaction d'une entente de réintégration pour son retour à l'emploi.

## **6. CONFIDENTIALITÉ**

La Ville respecte le droit des employés à la confidentialité en milieu de travail. Les informations concernant les dépendances et l'utilisation de drogues à des fins médicales d'un employé sont de nature confidentielle et le demeureront. Les seules personnes qui en seront informées sont les gestionnaires directement impliqués dans la mise en œuvre des mesures d'aide prises par la Ville.

## **7. SIGNES ET SYMPTÔMES RELIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES**

Les signes et symptômes ci-dessous peuvent être observés pour constituer un motif raisonnable de croire qu'une personne a consommé de l'alcool ou de la drogue.

Signes souvent observés reliés à une problématique de consommation	Symptômes reliés à une intoxication à l'alcool ou à la drogue
➔ Absentéisme	➔ Yeux rougis et bouche sèche (plus spécifiquement par le cannabis)
➔ Retards dans le travail et les tâches à effectuer	➔ Altération de la démarche
➔ Prise de pauses longues et /ou fréquentes ou de pauses très longues	➔ Élocution différente, flot de paroles
➔ Diminution de la concentration	➔ Hilarité, euphorie, joie démesurée
➔ Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels)	➔ Gestuelle différente de celle habituelle, coordination altérée
➔ Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles)	➔ Habilités cognitives altérées
➔ Changements importants (attitude, apparence, fréquentation, etc.)	➔ Odeur d'alcool ou de drogues

*N.B. : Cette liste est non exhaustive et les signes et symptômes doivent être analysés en comparant avec l'état normal de la personne*

Toute personne ayant une préoccupation à l'égard d'un employé présentant l'un ou plusieurs de ces signes et symptômes doit en faire part, en toute confidentialité, à la direction générale ou au directeur du Service concerné.

## **8. TESTS DE DÉPISTAGE ET FOUILLE**

La Ville a le souci de porter le moins possible atteinte à la vie privée de ses employés.

La Ville aura donc recours aux tests de dépistage et à tout examen médical approprié lorsqu'elle aura un motif raisonnable de croire qu'un employé a accompli ses fonctions alors que ses facultés étaient affaiblies par l'alcool ou la drogue, qu'il a été impliqué dans un accident de travail ou un incident grave ou lorsqu'un employé aux prises avec un problème de dépendances reprend le travail après un traitement visant ses dépendances.

La Ville pourra procéder à la fouille d'un employé et/ou de ses effets personnels lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire qu'un employé a accompli ses fonctions alors que ses facultés étaient affaiblies par l'alcool ou la drogue.

## **9. MESURES APPLICABLES EN CAS DE DÉROGATION À LA POLITIQUE**

En cas de non-respect d'un employé de la présente politique, la Ville est en droit de prendre toutes mesures administratives ou disciplinaires appropriées, en fonction des circonstances, pouvant aller jusqu'au congédiement. La Ville appliquera la mesure qu'elle jugera appropriée en fonction des circonstances propres à chaque cas et en respect du principe de la gradation des sanctions, si applicable.

Tout manquement à la présente politique est inscrit au dossier de l'employé.

## **10. PRÉVENTION**

La Ville s'engage à offrir des activités d'information et de sensibilisation concernant l'alcool et les drogues qui peuvent être notamment les suivantes :

- Présentation et diffusion de la présente politique à tous les employés;
- Sensibilisation sur les risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail;
- Sensibilisation sur les effets potentiels à court et à long terme sur les sphères de la vie (santé, sociale, professionnelle);
- Formation des gestionnaires concernant la détection des signes et symptômes;
- Formation des gestionnaires sur la communication et les modes d'intervention dans des situations difficiles.

## **11. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **11.1 Employé**

- Tout employé a l'obligation de respecter les obligations édictées par la présente politique.

### **11.2 Direction générale**

La direction générale agit à titre de responsable de l'application et du respect de la présente politique. À cet effet, elle doit notamment :

- Informer les employés de la présente politique;
- Conseiller et former les directeurs de Service relativement à l'application de la présente politique;
- Veiller à ce que la politique soit disponible et s'assurer que tous les employés aient pris connaissance de son contenu;
- Déterminer les mesures correctives appropriées reliées au non-respect par un employé de la présente politique;
- Assurer, avec la direction du Service concerné, un support aux employés aux prises avec un problème de dépendance et offrir

l'encadrement nécessaire au gestionnaire lors des différentes étapes du processus;

- Organiser des activités de prévention.

### **11.3 Directeurs de Service**

Les directeurs de Service doivent :

- S'assurer de l'application de la présente politique pour tout employé sous sa supervision;
- Informer la direction générale lorsqu'il détecte ou est informé qu'un employé démontre des signes et symptômes de consommation d'alcool ou de drogues.

## **12. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique entre en vigueur suite à son adoption par le Conseil municipal de la Ville de Saint-Colomban.

La présente politique abroge et remplace toute autre politique ou dispositions antérieures incompatibles avec la présente politique.

---

Xavier-Antoine Lalande  
Président d'assemblée

---

Xavier-Antoine Lalande  
Maire

---

Me Stéphanie Parent  
Greffière

Adoptée le 12 juin 2018



### **13. FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

J'ai reçu un exemplaire de la Politique 8013 portant sur l'alcool et les drogues en milieu de travail, j'en ai lu le contenu et le comprends. La direction a répondu de façon satisfaisante à toutes mes interrogations. Je comprends que je suis tenu(e) de respecter la présente politique.

Je comprends également que la présente politique est nécessairement appelée à évoluer et à être modifiée. Il est donc entendu que les changements apportés peuvent entraîner le remplacement, la modification ou l'élimination de l'une ou l'autre des composantes de cette politique.

\_\_\_\_\_  
Employé(e)

\_\_\_\_\_  
Date