



CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
MUNICIPALITÉ RÉGIONALE DE COMTÉ DE NICOLET-YAMASKA

RÈGLEMENT N° 2019-11

PORTANT SUR LA POLITIQUE RÉGISSANT L'ALCOOL, LES DROGUES ET LE CANNABIS EN MILIEU DE TRAVAIL

- CONSIDÉRANT** l'entrée en vigueur de la loi fédérale intitulée Loi sur le cannabis et ses règlements (L.C. 2018, ch. 16) légalisant l'utilisation du cannabis à des fins récréatives ;
- CONSIDÉRANT** que la MRC de Nicolet-Yamaska de par son droit de gérance, stipulé à l'article 21 de la Loi encadrant le cannabis (RLRQ, c. C-5.3), peut encadrer, y compris interdire toute forme d'usage du cannabis par les membres de son personnel sur les lieux de travail ;
- CONSIDÉRANT** que la MRC de Nicolet-Yamaska doit respecter des obligations légales strictes en matière de santé et sécurité du travail et doit intervenir et ne pas laisser travailler un employé dont les facultés sont affaiblies ;
- CONSIDÉRANT** que certains produits de consommation licite peuvent entraîner pour un employé des facultés affaiblies et ce, dans le cadre de son travail ;
- CONSIDÉRANT** que la Loi sur la santé et sécurité du travail interdit de travailler avec les facultés affaiblies ;
- CONSIDÉRANT** qu'un avis de motion a été donné conformément à l'article 445 du Code municipal et qu'un projet de règlement a été présenté à la séance régulière du Conseil tenue le 18 septembre 2019, avec dispense d'en faire lecture ;

EN CONSÉQUENCE, il est ordonné et statué, par un règlement de ce Conseil ce qui suit, à savoir :

ARTICLE 1

Le préambule du présent règlement fait partie intégrante de celui-ci.

ARTICLE 2

Le présent règlement est composé de la Politique régissant l'alcool, les drogues et le cannabis en milieu de travail.

ARTICLE 3

Le présent règlement est comme s'il était tout au long récité et reproduit aux présentes.

ARTICLE 4

Le présent règlement entrera en vigueur conformément à la loi.

- ✓ Avis de motion le 18 septembre 2019
- ✓ Projet de règlement adopté le 18 septembre 2019
- ✓ Résolution no. 2019-09-279
- ✓ Règlement adopté le 16 octobre 2019
- ✓ Résolution no. 2019-10-309

Geneviève Dubois préfète

Michel Côté, secrétaire-trésorier



POLITIQUE RÉGISSANT L'ALCOOL, LES DROGUES ET LE CANNABIS EN MILIEU DE TRAVAIL

Règlement 2019-11

Date d'entrée en vigueur : 16 octobre 2019



1.	PRÉAMBULE	3
2.	BUT.....	3
3.	CHAMP D'APPLICATION.....	3
4.	RÔLES, RESPONSABILITÉS ET RÈGLES APPLICABLES	4
4.1	Employeurs	4
4.2	Employés	5
5.	MESURES D'ACCOMODEMENT.....	5
6.	TEST DE DÉPISTAGE OU ÉVALUATION MÉDICALE	6
7.	FOUILLE.....	6
8.	MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	6
9.	CONFIDENTIALITÉ	7
10.	APPROBATION	7
	FORMULAIRE D'ACCUSÉ RÉCEPTION	8

1. PRÉAMBULE

La MRC de Nicolet-Yamaska considère essentiel d'offrir à l'ensemble de ses employés un environnement de travail sain et sécuritaire. En tant qu'employeur, et conformément aux diverses lois applicables, 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 MRC de Nicolet-Yamaska 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 MRC reconnaît également son obligation d'offrir aux employés un milieu de travail exempt de discrimination.

Par la présente politique, la MRC s'engage ainsi à promouvoir et 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 MRC, permet d'uniformiser les interventions auprès de lui et ainsi améliorer les conditions de vie des employés au sein de la MRC.

2. BUT

La MRC de Nicolet-Yamaska, ci-après appelée « La MRC », entend poursuivre les buts suivants en mettant en place la présente 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 MRC de Nicolet-Yamaska.

3. CHAMP D'APPLICATION

- a) La présente politique s'applique à tous les employés, incluant les cadres et la direction générale. Elle doit être respectée dans tout local, lieu ou terrain appartenant à l'employeur, 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 l'employeur (ci-après appelés « 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 l'employeur, 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 (ci-après appelés « facultés affaiblies »).

4. RÔLES, RESPONSABILITÉS ET RÈGLES APPLICABLES

4.1 EMPLOYEURS

- a) L'employeur 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) L'employeur applique la tolérance zéro quant à la vente ou la distribution de médicaments sur les lieux du travail ;
- c) L'employeur s'engage à faire connaître la présente politique aux employés ;
- d) L'employeur s'engage à sensibiliser les employés sur les problèmes liés à l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires en milieu de travail afin de prévenir cet usage ;
- e) L'employeur 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 appelés « motifs raisonnables de croire »). Ces motifs raisonnables de croire qu'un employé a les facultés affaiblies peuvent être constitués des éléments suivants, mais non limitativement :
 - Difficulté à marcher
 - Odeur d'alcool ou de drogue
 - Troubles d'élocution
 - Yeux vitreux ou injectés de sang
 - Anxiété, paranoïa ou peur
 - Tremblements
 - Temps de réaction lent
 - Comportement inhabituel ou anormal de l'employé
- f) L'employeur 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) L'employeur qui a des motifs raisonnables de croire qu'un employé contrevient aux directives de la présente politique se réserve le droit de refuser à l'employé l'accès aux lieux de travail, et ce, sans préavis ;
- h) L'employeur s'engage à offrir un accompagnement sécuritaire à un employé qu'il croit avoir les facultés affaiblies ;
- i) L'employeur 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.

4.2 EMPLOYES

- a) Tout employé 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 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 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 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 aux prises avec un trouble lié à l'usage de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires doit le dénoncer à l'employeur si cela l'empêche de remplir les fonctions qui lui sont attribuées de façon sécuritaire et adéquate, en faisant preuve de jugement.

5. MESURES D'ACCOMODEMENT

- a) Lorsque requis par l'état de santé de l'employé, l'employeur 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 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 l'employeur un certificat conforme au *Règlement sur l'accès au cannabis à des fins médicales* ;
- c) Dans le cas d'une dénonciation d'un employé aux prises avec un trouble lié à l'usage d'alcool, de drogues ou de prise de médicaments, l'employeur s'engage à soutenir l'employé dans ses démarches et à l'orienter vers une ressource appropriée ;
- d) Les mesures d'accommodement accordées par l'employeur ne confèrent pas en soi un droit de travailler sous l'influence de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires.

6. 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 en a fait usage de façon contraire à la présente politique ;
- b) L'employeur peut demander à un employé 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 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 à la suite d'une absence reliée à la poursuite d'un traitement contre l'alcoolisme ou la toxicomanie, et ce, afin de s'assurer que l'employé 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 l'employeur 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 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.

7. FOUILLE

Lorsque l'employeur a des motifs sérieux de croire qu'un employé 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.

8. MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

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

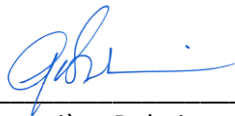
La MRC appliquera la mesure qu'elle jugera appropriée en fonction des circonstances propres à chaque cas et en respect du principe de la gradation des sanctions, si applicables.

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

9. CONFIDENTIALITÉ

L'employeur respecte le droit des employés 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.

10. APPROBATION



Geneviève Dubois
Préfet(e) de la MRC de Nicolet-Yamaska



Michel Côté, Ph.D.
Directeur général de la MRC de Nicolet-Yamaska

16 octobre 2019

Date

J'ai reçu un exemplaire de la *Politique régissant l'alcool, les drogues et le cannabis en milieu de travail*, j'en ai lu le contenu et le comprends. La direction générale a répondu de façon satisfaisante à toutes mes interrogations. Je comprends que je suis tenu(e) de respecter la présente politique et que toute contravention à cette politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'à mon congédiement.

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. Ces changements me seront communiqués par la direction générale au moyen d'un avis officiel.

J'accepte la responsabilité de me tenir au courant de ces changements.

Nom de l'employé(e)

Signature

Date