



POLITIQUE MUNICIPALE

| | | |
|----------------------------|---|--------------------------|
| Politique numéro : | PO-021 | |
| Titre : | Politique relative aux drogues (incluant le cannabis), à l'alcool, aux médicaments et autres substances similaires au travail | |
| Date d'entrée en vigueur : | 2013-02-19 | Résolution : CM-2013-169 |
| Date de révision : | 2018-10-16 | Résolution : CM-2018-873 |
| Service : | Ressources humaines | |

1. PRÉAMBULE

La réglementation en matière de santé et de sécurité au travail impose aux employeurs de prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé et la sécurité de ses employés en réduisant à la source toute forme de danger ou de les contrôler, le cas échéant. En prenant les actions préventives nécessaires, la Ville de Gatineau s'attend à ce que chacun de ses employés soit non seulement apte à effectuer ses tâches sans mettre en danger sa santé, sa sécurité, ainsi que celle des autres employés, de la clientèle et des citoyens, mais qu'il prenne également toutes les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

La Ville de Gatineau reconnaît que l'usage d'alcool, de drogues, de médicaments, prescrits ou non, et de toutes autres substances similaires représente un des facteurs susceptibles d'affecter significativement la santé et la sécurité du personnel, des visiteurs et des citoyens et désire par la présente mettre en place des outils de prévention.

2. OBJECTIF

Par l'adoption de la politique, la Ville de Gatineau désire assurer un environnement de travail sain et sécuritaire pour ses employés et préserver l'intégrité de ses installations, de ses équipements et de ses opérations en s'engageant à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables de l'alcool, des drogues (incluant le cannabis), de médicaments et/ou de toutes autres substances similaires. La présente politique permet également de définir les rôles et les responsabilités de chacun.

3. PRINCIPES GÉNÉRAUX

La Ville de Gatineau privilégie l'accompagnement de tout employé éprouvant des difficultés relatives à l'usage d'alcool, de drogues, de médicaments, prescrits ou non, et/ou de toutes autres substances similaires vers des ressources spécialisées d'évaluation et, le cas échéant, de traitement et de réadaptation.

La Ville de Gatineau s'attend à ce que chaque employé soit apte en tout temps à effectuer ses tâches sans mettre en danger sa santé et sa sécurité, ainsi que celle des autres employés, de la clientèle et des citoyens.

La Ville de Gatineau exige que chacun de ses employés titulaire d'un poste à risques élevés, informe, de façon confidentielle, son conseiller ressources humaines à la Section santé et sécurité au travail s'il consomme à des fins thérapeutiques des drogues ou des médicaments prescrits susceptibles d'affecter ses facultés ou s'il a une dépendance à des substances.

4. PORTÉE DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique à tous les employés de la Ville de Gatineau, ainsi qu'aux sous-traitants effectuant des travaux pour la Ville de Gatineau, à l'occasion de tout travail, rémunéré ou non, sur les lieux et le temps du travail.

5. DÉFINITIONS

Drogue

Substance naturelle ou synthétique, comprenant le cannabis ou toutes autres substances similaires, pouvant affaiblir les facultés.

Employé

Inclut tout individu qui exécute un travail, avec ou sans rémunération, pour la Ville de Gatineau.

Facultés affaiblies

Altération des facultés cognitives, physiques et/ou du jugement, sous l'effet de médicament, d'alcool, de drogue (incluant le cannabis) ou de toutes autres substances similaires (peu importe l'agent de causalité).

Fonction à risques élevés¹

Fonction qui possède les caractéristiques suivantes (sans s'y restreindre) et pour laquelle aucune intoxication ni faculté affaiblie n'est tolérée :

- L'exécution du travail requiert de la précision et le respect de normes de sécurité strictes;
- Les fonctions de l'employé consistent à assurer la sécurité des biens et des personnes;
- Une erreur dans le contrôle de la qualité peut avoir des conséquences graves pour la santé du public ou la réputation de l'entreprise;
- Les fonctions requièrent une attention soutenue;

Sous la responsabilité de la Section santé, sécurité et mieux-être, l'évaluation est faite par un expert en la matière en collaboration avec les gestionnaires et les syndicats concernés.

Gestionnaire

Tout employé cadre qui a la responsabilité de la gestion d'une unité administrative et des ressources humaines qui en font partie.

Heures de travail, régulières et supplémentaires

Toute activité à laquelle le personnel participe à titre d'employé, incluant les périodes sur appel.

Lieu de travail

- Lieu de travail désigné, habituel et/ou officiel de l'employé;
- Tout bâtiment appartenant à la Ville de Gatineau, loué ou utilisé par elle ou ses organismes affiliés, y compris les tunnels, les stationnements souterrains, les halls d'entrée, les vestibules, les escaliers, les ascenseurs, les locaux techniques, les terrains, les parcs et autres;
- Tout véhicule qui est la propriété de la Ville de Gatineau, loué ou utilisé par elle;

¹ La liste des fonctions à risque sera annexée à la procédure relative aux drogues (incluant le cannabis), à l'alcool, aux médicaments et autres substances similaires au travail.

- Les tentes, les chapiteaux, les kiosques et autres installations semblables appartenant à la Ville de Gatineau, loués ou utilisés par la Ville de Gatineau, qu'ils soient érigés de façon temporaire ou permanente, et qui accueillent des employés ou des personnes du public;
- Tout autre endroit dans les limites ou non de la Ville de Gatineau, où un employé pourrait être appelé à exercer ses fonctions pour la Ville de Gatineau.

Médicament

Substance ou préparation administrée en vue d'établir un diagnostic médical, de traiter ou de prévenir une maladie ou de restaurer, corriger ou modifier des fonctions organiques.

Sous-traitant

Personne physique ou morale qui s'engage à exécuter la totalité ou une partie d'un travail en sous-traitance, en réalisant la production d'un bien ou la prestation d'un service pour la Ville de Gatineau.

Test de dépistage

Examen destiné à déceler la présence d'une substance dans l'organisme. Il existe des tests de dépistage de drogue ou d'alcool qui peuvent se réaliser par voie salivaire, aérienne, sanguine et urinaire.

Tolérance zéro

Énoncé d'une politique qui interdit l'usage de drogues, d'alcool, de médicaments ou de toutes autres substances similaires ou d'être sous l'influence de ces substances alors que l'employé est au travail et qui prévoit qu'une violation de la politique peut entraîner des mesures administratives et/ou disciplinaires sévères, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Usage thérapeutique

Usage d'une substance dont le dosage est prescrit au malade par un professionnel de la santé dûment habilité et autorisé.

Véhicule

Tout véhicule à moteur monté sur roues, sur chenilles ou sur rails notamment véhicule léger, véhicule d'urgence, véhicule lourd, véhicule outil.

6. RÈGLES À RESPECTER POUR TOUT LE PERSONNEL

Il est interdit, pour tout le personnel de la Ville de Gatineau, de fabriquer, de distribuer et de vendre de l'alcool, des drogues (incluant le cannabis), des médicaments ou autres substances similaires, et/ou offrir, et/ou d'avoir en sa possession et/ou être sous l'influence de l'alcool ou des drogues sur les lieux de travail, sur les propriétés de la Ville de Gatineau, incluant les véhicules appartenant et/ou fournis par la Ville de Gatineau, pendant les heures de travail régulières ou supplémentaires. Seuls les employés de la Ville de Gatineau œuvrant dans les salles de spectacle sont autorisés à vendre de l'alcool selon les permis délivrés. Ils doivent néanmoins se conformer à la directive pour toutes autres dispositions prévues à la politique.

La Ville de Gatineau applique la règle de tolérance zéro relativement à la consommation d'alcool, de drogues, incluant le cannabis, de médicaments ou de toutes autres substances similaires susceptibles d'affaiblir les facultés pour les employés exécutant des fonctions à risques élevés dans le cadre de leur travail.

Il est interdit pour tout le personnel de la Ville de Gatineau de faire usage d'alcool, de drogues, incluant le cannabis, ou d'usage inadéquat de médicaments ou de toutes autres substances similaires sur les lieux de travail, sur les propriétés de la Ville de Gatineau, dans les véhicules appartenant et/ou fournis par la Ville de Gatineau pendant les heures de travail régulières ou supplémentaires. Lorsque le véhicule personnel est utilisé lors de déplacements en service commandé, l'interdiction est également applicable.

Tout employé qui conduit un véhicule ou qui en a la garde ou le contrôle dans l'exercice de ses fonctions ne doit pas avoir de présence détectable de cannabis ou de toutes autres substances similaires dans son organisme.

Il est interdit de se présenter au travail avec les facultés affaiblies² (d'alcool, de drogues, incluant le cannabis, de médicaments ou de toutes autres substances similaires).

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1. L'employé

Doit prendre connaissance et respecter la présente politique. Il doit également se conformer aux lois, aux politiques et aux règlements en matière de santé et sécurité au travail;

² Les facultés affaiblies sont l'ensemble des troubles dus à l'introduction d'une substance toxique dans l'organisme.

Doit s'assurer que ses facultés ne sont pas affaiblies par la consommation d'alcool, de drogues, incluant le cannabis, de médicaments ou de toutes autres substances similaires, durant ses heures de travail ou de disponibilité;

Doit informer sans délai son gestionnaire quand il croit qu'un employé effectue un travail avec les facultés affaiblies;

Doit informer sans délai son gestionnaire ainsi qu'un des conseillers ressources humaines de la Section santé et sécurité au travail qu'il doit faire l'usage de médicaments, de drogues, incluant le cannabis, ou de toutes autres substances similaires à des fins thérapeutiques et susceptibles d'affecter les facultés.

L'employé qui n'est pas en disponibilité doit refuser tout rappel, si ses facultés sont affaiblies ou altérées par l'alcool, les drogues, incluant le cannabis, les médicaments ou de toutes autres substances similaires.

Doit, si son permis de conduire est nécessaire à l'accomplissement de son travail, informer dans les plus brefs délais, au moyen d'un écrit, son gestionnaire ou le supérieur immédiat, le cas échéant, lorsque son permis de conduire a été suspendu pour des motifs de facultés affaiblies en précisant la durée de cette suspension;

Doit, s'il occupe des fonctions à risques élevés, informer son employeur (Section santé et sécurité au travail) s'il a une problématique de dépendance, et ce, afin de prévenir tout incident.

7.2. Le gestionnaire

Doit assurer un environnement de travail sain et sécuritaire à l'ensemble de ses employés;

Doit s'assurer que les facultés de tous les employés sous sa responsabilité ne soient pas affaiblies par la consommation d'alcool, de drogues, incluant le cannabis, de médicaments ou de toutes autres substances similaires durant les heures de travail ou de disponibilité et il doit intervenir sans délai lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que son employé a les facultés affaiblies;

Doit informer les employés de son unité de travail, ainsi que les fournisseurs avec lesquels il est appelé à transiger, de l'existence et des modalités de la présente politique;

Doit prendre les mesures nécessaires, lorsqu'il constate toute transgression à la présente politique ou aux lois, et le signaler dans les plus brefs délais au Service des ressources humaines et au Service de police, si l'employé utilise tout véhicule;

Est responsable de la mise en œuvre, dans les activités de son unité de travail, des dispositions de la présente politique et du contrôle de son application;

Doit, avec le support d'experts et la collaboration des syndicats, identifier les fonctions à risques élevés dans son unité de travail en caractérisant l'ensemble des risques élevés et s'assurer que les titulaires de ces postes soient sobres en tout temps et prend les actions nécessaires le cas échéant.

7.3. La direction du Service des ressources humaines

Assure la mise à jour et la diffusion de la présente politique, ainsi que toute autre documentation s'y rattachant;

Détermine, dans le respect des conventions collectives de travail, les mesures correctives appropriées reliées à la violation des principes relatifs à la consommation d'alcool, de drogues, incluant le cannabis, de médicaments ou de toutes autres substances similaires de la présente politique;

Assure, avec la direction du service concerné, un support aux employés aux prises avec une problématique de consommation abusive d'alcool, de drogues, incluant le cannabis, de médicaments ou de toutes autres substances similaires et offre l'encadrement nécessaire au gestionnaire lors des différentes étapes du processus;

Coordonne les besoins en formation nécessaires à l'application de la présente politique.

8. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

La Ville de Gatineau reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues, incluant le cannabis, aux médicaments ou de toutes autres substances similaires nécessite une aide appropriée et recommande à tout employé souffrant d'une de ces dépendances de se prendre en charge en confiant sa problématique, soit avec son gestionnaire, l'un des

conseillers en ressources humaines santé et sécurité au travail, son syndicat ou le Programme d'aide aux employés (PAE). Il doit cependant, en vertu de l'article 8.1 s'il occupe des fonctions à risques élevés, informer son employeur (Section santé et sécurité au travail) s'il a une problématique de dépendance, et ce, afin de prévenir tout incident.

La Ville de Gatineau peut offrir un support et des mesures d'adaptation à cette personne dans les circonstances où l'employé manifeste une réelle volonté de surmonter son problème.

La Ville de Gatineau rappelle que le Programme d'aide aux employés est toujours disponible et invite ses employés à l'utiliser. Le Programme d'aide aux employés est en place pour offrir des conseils personnels et confidentiels aux employés et aux membres de leur famille vivant sous leur toit qui éprouvent des difficultés.

9. CONFIDENTIALITÉ

La Ville de Gatineau protège le droit des employés à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, elle reconnaît que les renseignements personnels obtenus relativement à l'application de la présente politique sont de nature confidentielle et tout accès au dossier s'exercera conformément aux dispositions prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et parapublics*.

10. MESURES

Tout employé qui contrevient à la présente politique s'expose à des mesures administratives et/ou disciplinaires qui peuvent être sévères et qui, selon les circonstances, peuvent même aller jusqu'au congédiement.

11. ACTIVITÉS SOCIALES

Dans le cas de certains événements particuliers, tels qu'activités sociales ou récréatives et tournois de toutes sortes, organisés ou supportés par la Ville de Gatineau, les organisateurs devront faire preuve de circonspection et de vigilance relativement à la consommation d'alcool et de cannabis à des fins récréatives.

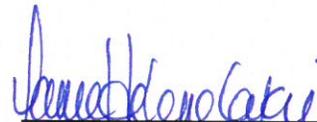
12. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET ADMINISTRATIVES

- Règlement concernant la discipline interne des policiers du Service de police de la Ville de Gatineau;
- Code criminel (articles 22.1 et 253a);
- Code de la sécurité routière (chapitre C-24.2);
- Loi modifiant le Code de la sécurité routière et d'autres dispositions (2018, chapitre 7);
- Règlement numéro 717-2012 concernant le code d'éthique et de déontologie des employés municipaux de la Ville de Gatineau;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail R.L.R.Q., c. S-2.1;
- Code disciplinaire du Service des incendies de la Ville de Gatineau;
- Code civil du Québec (articles 2087 et 2088);
- Loi sur le cannabis C-45 ou 46;
- Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière– projet de loi 157;
- Loi règlementant certaines drogues et autres substances (L.C. 1996, chapitre 19);
- Loi sur les aliments et drogues, L.R.C. (1985), chapitre F-27;
- Code civil du Québec, R.L.R.Q., CCQ-1991;
- Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), chapitre H-6;
- Charte québécoise des droits et libertés de la personne, R.L.R.Q., C-12;
- Loi sur l'assurance automobile du Québec (chapitre A-25);
- Loi concernant la lutte contre le tabagisme (chapitre L-6.2);
- Loi concernant les propriétaires, les exploitants et les conducteurs de véhicules lourds. (2005, c. 39, a. 1).

13. SIGNATURES



Linda Brouillette,
directrice des ressources humaines



M^e Marie-Hélène Lajoie,
directrice générale