

## POLITIQUE CONCERNANT L'ALCOOL ET LES DROGUES AU TRAVAIL

---

### 1. PRÉAMBULE

La santé et la sécurité des employés et de la population sont importantes pour la Ville de Hampstead (ci-après la « **Ville** »).

La Ville 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 afin de 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 de la population et des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail.

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, la population et l'ensemble de la Ville, y incluant son image et sa réputation.

En conséquence, la Ville a décidé d'adopter la présente Politique concernant l'alcool et les drogues au travail, incluant le cannabis, laquelle vise également les médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance.

### 2. OBJECTIFS

La présente politique a pour but :

- a) de prévenir les risques associés à la présence au travail avec les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues, ou par l'usage inadéquat de médicaments;
- b) d'assurer la sécurité des employés, de la population et de tous les intervenants;
- c) de protéger l'image de marque de la Ville.

### 3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel et doit être respectée dans tous les locaux, installations ou terrains de la Ville, de même que dans tous les autres lieux où

s'exercent des activités au nom de la Ville. La politique s'étend aussi à l'ensemble des véhicules et des équipements de la Ville.

## 4. PRINCIPES ET INTERDICTIONS

- 4.1 La Ville fait preuve de **tolérance zéro** concernant :
- i) la possession, la consommation, la distribution, la vente ou le trafic d'alcool ou de drogues durant les heures de travail;
  - ii) la possession d'objets servant à la consommation de drogues durant les heures de travail;
  - iii) la distribution ou la vente de médicaments durant les heures de travail.
- 4.2 La consommation d'alcool lors d'activités sociales ou autres circonstances reliées aux activités professionnelles ou de représentation peut être permise si elle a été approuvée par la Ville. Cette dernière s'attend alors à ce que les employés et les invités fassent preuve de modération.
- 4.3 Tous les employés doivent être en mesure de fournir, en tout temps, une prestation de travail normale. Lorsqu'ils sont au travail, les employés ne doivent pas avoir les facultés affaiblies par la consommation d'alcool, de drogues ou à la suite de l'usage inadéquat de médicaments. Les employés ne doivent pas être sous l'effet résiduel d'alcool, de drogues ou de médicaments qui affaiblissent leurs facultés.
- 4.4 Les employés doivent utiliser leurs médicaments de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Par conséquent, ils doivent se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si les médicaments qu'ils consomment peuvent avoir une influence sur leur prestation de travail et respecter les recommandations formulées afin d'assurer leur sécurité, celle de leurs collègues de travail et celle de la population.
- 4.5 Tout employé qui constate qu'un collègue de travail ou un tiers présente des signes d'intoxication ou a les facultés affaiblies alors qu'il est au travail (par exemple: haleine d'alcool, incohérence des propos, yeux rouges ou vitreux, pupilles dilatées, équilibre précaire, difficulté à marcher, bouche pâteuse, désorientation, confusion ou somnolence, nausées et vomissements, etc.) doit le signaler à un gestionnaire sans délai.
- 4.6 Un employé ne doit pas acheter, consommer ou avoir les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues lorsqu'il porte son uniforme.

- 4.7 Compte tenu de la nature des relations que tout employé entretient avec la population et les différents intervenants, il ne doit pas dégager une odeur d'alcool ou de drogues durant ses heures de travail.

## **5. TESTS DE DÉPISTAGE D'ALCOOL OU DE DROGUES**

- 5.1 Un employé sera retiré du travail lorsque la Ville a des motifs raisonnables de croire qu'il est inapte au travail parce qu'il a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues, ou parce qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments. Sous réserve de ce qui suit, et ce, après avoir rencontré un représentant de la Ville, l'employé pourra être retourné chez lui.
- 5.2 Lorsque la Ville a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé ou a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues, ou parce qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, elle peut lui demander de se soumettre à un test de dépistage.
- 5.3 Sans limiter ce qui précède, le comportement inhabituel ou anormal d'un employé, l'odeur d'alcool ou de drogues, les troubles d'élocution ou la difficulté à marcher sont notamment des signes pouvant justifier la Ville de croire qu'un employé a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues, ou parce qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
- 5.4 La Ville peut demander à un employé impliqué dans un incident ou accident important de se soumettre à un test de dépistage, et ce, le plus tôt possible après la survenance de l'événement, lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments ait pu contribuer ou causer cet événement.
- 5.5 La Ville peut demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage avant son retour au travail, lorsqu'il s'est absenté en raison d'un problème relié à la consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments.
- 5.6 La Ville peut demander à un employé de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires 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.

## **6. AIDE AUX EMPLOYÉS**

- 6.1 La Ville reconnaît qu'une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance est une affection médicale qui peut être traitée avec succès.

- 6.2 Tout employé qui croit présenter ou qui présente une telle dépendance est encouragé à demander conseil et à suivre sans tarder un traitement approprié avant que son milieu professionnel, social et familial en souffre.
- 6.3 Lorsque l'employé est couvert par le programme d'aide aux employés, il est invité à l'utiliser et, s'il n'est pas couvert, il est invité à se référer à des ressources externes de support.

## **7. MESURES DISCIPLINAIRES**

- 7.1 La Ville peut imposer les mesures disciplinaires ou administratives qu'elle juge appropriées, celles-ci pouvant aller jusqu'au congédiement, dès qu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a contrevenu à l'un des éléments de la présente politique.

## **8. PERSONNE RESPONSABLE**

- 8.1 Tous les gestionnaires de la ville doivent veiller à l'application de la présente politique selon le protocole établi.

## **9. ENTRÉE EN VIGUEUR**

- 9.1 La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil municipal.