



RÉGIE INTERMUNICIPALE DE SÉCURITÉ INCENDIE DE LA VALLÉE-DU-RICHELIEU

**POLITIQUE EN MATIÈRE D'USAGE D'ALCOOL, DE DROGUES,
DE CANNABIS ET DE CERTAINS MÉDICAMENTS**

Adoption par le conseil d'administration : 11 octobre 2018

Résolution : CA-2018-10-19

PRÉAMBULE

L'usage d'alcool, de drogues et de certains médicaments¹ peut affecter la santé, l'intégrité physique et la sécurité du personnel et du public.

Ainsi, afin d'assurer un environnement sécuritaire pour ses employés et pour l'ensemble du public et de préserver l'intégrité de ses bâtiments, de ses équipements, de ses opérations et la qualité des services aux citoyens, la Régie intermunicipale de sécurité incendie de la Vallée-du-Richelieu (ci-après la «Régie») s'engage à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables de l'alcool, des drogues et de certains médicaments et précise les procédures à respecter et les conséquences qu'entraîne une violation de la présente politique.

De plus, au travail et au cours de toutes les activités reliées au travail, les employés doivent être conscients qu'ils représentent la Régie et qu'ils doivent en tout temps préserver son image et sa réputation.

ARTICLE 1 OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs de :

- a) protéger et assurer la santé et la sécurité des employés, des usagers et du public en général;
- b) prévenir les risques associés à la consommation de drogues, d'alcool ou à l'usage inadéquat de médicaments;
- c) permettre aux employés d'exercer leurs fonctions dans un cadre de travail sécuritaire et propice à l'efficacité;
- d) préciser les responsabilités des employés;
- e) protéger l'image de la Régie.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble des employés de la Régie, sans égard à leur statut, ainsi qu'à toute personne en relation contractuelle avec la Régie.

¹ Afin d'alléger le texte, «certains médicaments» sous-entendent certains médicaments sous ordonnance médicale ou non obtenus de façon légale ou illégale et qui peuvent affecter la vigilance et le comportement d'une personne.

ARTICLE 3 RÈGLES DE CONDUITE

En tout temps, tous les employés doivent être en mesure de fournir une prestation de travail conforme aux attentes de la Régie.

Lorsqu'ils sont au travail, les employés ne doivent pas être sous l'effet de l'alcool ou de drogues, ou de leurs effets résiduels, ni avoir fait un usage inadéquat de médicaments.

La Régie fait preuve de tolérance zéro concernant :

- a) la possession, la distribution, la vente ou le trafic d'alcool, de drogues ou de médicaments sur les lieux du travail;
- b) la consommation de drogues durant les heures de travail, les périodes de repos, de repas ou de disponibilité pour tous les employés;
- c) la consommation d'alcool durant les heures de travail pour tous les employés;
- d) la consommation d'alcool durant les périodes de repos, de repas ou de disponibilité pour les employés qui peuvent être appelés à conduire des véhicules de la Régie ou du matériel roulant dans l'exercice de leurs fonctions;
- e) la consommation d'alcool ou de drogues lors du port d'éléments reconnaissables par le public de l'uniforme de la Régie.

ARTICLE 4 EXCEPTION

Lorsqu'un employé est invité par la Régie, à l'extérieur des heures de travail, à participer à une activité sociale où des boissons alcooliques sont servies, le fait de consommer de l'alcool à cette occasion ne constitue pas une infraction à la présente politique.

ARTICLE 5 USAGE DE MÉDICAMENTS

Si un employé doit prendre un médicament obtenu en vente libre ou sous ordonnance, ce médicament ne doit pas l'empêcher d'accomplir ses fonctions de façon sécuritaire.

Il est de la responsabilité de tout employé de s'assurer que la prise d'un médicament est sans risque et compatible avec ses fonctions.

Le cas échéant, il est de la responsabilité de l'employé d'informer son employeur des effets secondaires liés à la prise d'un médicament.

ARTICLE 6 AUTRES TRAVAILLEURS

Tout employé qui constate qu'un collègue de travail ou un tiers présente des signes d'intoxication, alors qu'il est au travail, a l'obligation de le signaler, sans délai, à son supérieur.

Tout employé peut refuser d'exécuter un travail avec un autre employé ou un tiers qui démontre des signes qu'il est sous l'influence d'alcool, de drogues ou de médicaments, s'il croit que cela l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Tout employé peut refuser d'être passager d'un véhicule conduit par une personne dont les facultés sont ainsi altérées.

Tout employé exerçant un droit de refus doit aviser son supérieur immédiat, sans délai.

Sous aucune considération un employé ne doit subir de représailles du fait qu'il a exercé un droit de refus ou procédé à la dénonciation d'un autre employé ou d'un tiers.

ARTICLE 7 NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

Toute violation de la présente politique peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

En cas de violation et lorsque la Régie a des motifs raisonnables de croire que le travailleur est inapte au travail, parce qu'il est sous l'effet de l'alcool, de drogues ou d'un usage inadéquat de médicaments, l'employé sera rencontré par un membre de la direction et retiré du travail.

L'employé sera retourné à son domicile, sans solde, pour le restant de son quart de travail.

L'employé sera par la suite rencontré par un membre de la direction et un responsable des ressources humaines afin de discuter de cet événement et des modalités de son retour au travail, s'il y a lieu, selon la gravité des événements reprochés.

ARTICLE 8 MOTIFS DE RECOMMANDATION D'UNE FIN D'EMPLOI

Certaines violations sont considérés étant suffisamment graves pour qu'il soit justifié de recommander la fin d'emploi après un seul événement, et cela, sans préavis. À titre indicatif, de telles violations comprennent, mais sans s'y limiter, les situations ci-dessous :

- a) le trafic, la fabrication, la distribution, le transfert ou la vente de drogues illicites durant les heures de travail ou sur les lieux du travail;
- b) la possession ou l'utilisation de drogues illicites ou de cannabis ou de l'attirail de drogues illicites durant les heures de travail ou sur les lieux du travail;
- c) la consommation d'alcool, de drogues ou certains médicaments durant les heures de travail ou sur les lieux du travail;
- d) le refus de se soumettre à un test de dépistage;
- e) le refus d'accepter la transmission à la Régie des résultats d'un test de dépistage;
- f) une tentative de contourner les tests de dépistage de drogue ou d'alcool avant, pendant ou après une enquête;
- g) la compromission d'un résultat de test de dépistage;
- h) le résultat positif d'un test de dépistage;
- i) l'utilisation des équipements de la Régie à des fins de transaction, de trafic ou de production d'alcool ou de drogues.

ARTICLE 9 TEST DE DÉPISTAGE

Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'un employé est sous l'effet de la drogue, de l'alcool ou d'un médicament, et que cela nuit à son travail ou à sa sécurité, celle d'un collègue ou celle du public, la Régie se réserve le droit de demander à l'employé de se soumettre à un test de dépistage.

L'alcootest doit être administré dans les deux (2) heures suivant l'obtention de motifs raisonnables, tandis que les tests de dépistage pour les drogues et les médicaments doivent être effectués dans les trente-deux (32) heures suivant l'obtention de motifs raisonnables. Durant ces périodes de temps, l'employé ne doit pas consommer d'alcool, de drogues, ni de médicaments, et ce, jusqu'au moment où les tests sont effectués.

En cas de refus ou d'obtention de résultats confirmant la présence de drogues, d'alcool ou de médicaments pouvant affecter la capacité de travailler du travailleur, l'employé sera retourné à son domicile, sans solde, pour une période de temps déterminé par un membre de la direction.

À défaut d'explications raisonnables de l'employé pour ne pas avoir été en mesure d'effectuer les tests de dépistage demandés, l'employé sera considéré comme ayant tenté de déjouer le test de dépistage et il y aura recommandation de congédiement immédiat sans préavis.

ARTICLE 10 ACCOMPAGNEMENT AU TEST DE DÉPISTAGE

La Régie prend les dispositions nécessaires pour assurer le transport de l'employé au test de dépistage et pour le retour sécuritaire à domicile de tout employé ayant obtenu un résultat préliminaire positif à un test de dépistage.

ARTICLE 11 PROCÉDURE SUITE AU TEST POSITIF DE DÉPISTAGE

Avant l'imposition de toute sanction, la Régie doit donner à l'employé l'occasion d'offrir une explication concernant le résultat positif de son test.

Tous les échantillons trouvés positifs seront conservés un (1) an et demeureront disponibles pour permettre à l'employé de demander une deuxième analyse du prélèvement.

ARTICLE 12 ACCOMMODEMENT

Tout employé qui présente ou développe un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie et qui désire s'investir et s'engager dans un traitement afin de régler sa dépendance a la responsabilité d'assurer les démarches auprès de l'employeur qui verra à prendre les mesures d'accommodement nécessaires.

L'employeur, après analyse et consultation d'un professionnel, et après entente avec l'employé (incluant le syndicat, si applicable), rendra sa décision quant au niveau de soutien qu'il compte apporter.

La Régie encourage la réhabilitation de son personnel et vise, avant tout, l'apport par le programme d'aide aux employés où des professionnels peuvent être consultés dans une démarche strictement confidentielle.

ARTICLE 13 TESTS DE SUIVI

À la suite de la confirmation d'un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, la Régie peut convenir d'une entente avec l'employé pour assurer son retour au travail, ainsi que les modalités afférentes.

Il peut être convenu dans l'entente que l'employé devra se soumettre à des tests de dépistage pour s'assurer de son non-retour à la dépendance pour une durée de deux (2) ans à compter de la date de son retour au travail.

ARTICLE 14 DÉCLARATION

La Régie s'engage à remettre à tous ses employés actuels et futurs ainsi qu'à toute personne en relation contractuelle avec la Régie une copie de la présente politique.

Tout employé qui en reçoit la demande doit compléter la déclaration de l'employé jointe à la présente politique. Cette déclaration sera conservée au dossier de l'employé.

ARTICLE 15 RESPONSABILITÉS DES RESSOURCES HUMAINES

Le service des ressources humaines a la responsabilité de l'application de la présente politique et de sa mise à jour en cas de nécessité.

Le service doit s'assurer que les supérieurs reçoivent une formation spécialisée leur permettant d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires afin d'être en mesure de porter un jugement adéquat sur la capacité de travailler d'un employé et d'intervenir efficacement à la situation.

ARTICLE 16 ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur à la date de son adoption par résolution du conseil d'administration de la Régie.

DÉCLARATION DE L'EMPLOYÉ

Je confirme avoir reçu un exemplaire de la politique relative à l'usage de drogues et d'alcool sur les lieux du travail et je m'engage à la lire et la respecter intégralement.

Je comprends que toute violation de cette politique peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires, y compris mon congédiement.

ET J'AI SIGNÉ, ce _____ jour du mois de _____ 20 _____.

Nom de l'employé (*en caractère d'imprimerie*)

Signature de l'employé

Ce document sera conservé au dossier de l'employé.