



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

Révision : 9 avril 2026
Résolution : CA-2026-04-038

PRÉAMBULE

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

Afin d'assurer un environnement de travail sécuritaire, de préserver l'intégrité de ses bâtiments, de ses équipements, de ses opérations et la qualité des services offerts aux citoyens, la Régie intermunicipale de sécurité incendie de la Vallée-du-Richelieu (ci-après la « RISIVR ») s'engage à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables liées à ces substances. La présente politique précise les règles, responsabilités, procédures et conséquences applicables.

En tout temps, les membres du personnel doivent être conscients qu'ils représentent la RISIVR et qu'ils doivent préserver son image et sa réputation.

ARTICLE 1 OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs de :

- a) Protéger la santé et la sécurité de tout le personnel, des usagers / usagères et du public ;
- b) Prévenir les risques associés à la consommation d'alcool, de drogues, de cannabis ou à l'usage inadéquat de médicaments ;
- c) Offrir un environnement de travail sécuritaire et propice à l'efficacité ;
- d) Clarifier les responsabilités des employés et employées ;
- e) Protéger l'image et la réputation de la RISIVR.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel de la RISIVR, quel que soit son statut, ainsi qu'à toute personne ayant une relation contractuelle avec la Régie.

ARTICLE 3 RÈGLES DE CONDUITE

Tous les membres du personnel doivent être en mesure, en tout temps, de fournir une prestation de travail sécuritaire, efficace et conforme aux attentes de la RISIVR.

Ils ne doivent pas se présenter au travail ni être au travail sous l'effet :

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.

- de l'alcool ;
- de drogues ;
- de cannabis ;
- ou de certains médicaments pouvant affecter leurs facultés.

Cette interdiction s'applique également aux effets résiduels pouvant affecter la performance ou la sécurité.

La RISIVR applique une politique de tolérance zéro lors de ces situations :

- a) la possession, distribution, vente, trafic ou fabrication d'alcool, de drogues, de cannabis ou de médicaments sur les lieux du travail ;
- b) la consommation de drogues ou de cannabis durant les heures de travail, les périodes de repos, de repas ou de disponibilité ;
- c) la consommation d'alcool durant les heures de travail ;
- d) la consommation d'alcool durant les périodes de repos, de repas ou de disponibilité pour tout membre du personnel pouvant être appelé à conduire un véhicule ou un équipement de la RISIVR ;
- e) la consommation d'alcool, de drogues ou de cannabis lorsqu'un employé ou une employée porte un uniforme ou un élément identifiable à l'uniforme de la RISIVR.

ARTICLE 4 EXCEPTION

La consommation d'alcool est permise lors d'une activité sociale organisée ou autorisée par la RISIVR, se déroulant à l'extérieur des heures de travail, pourvu qu'elle soit faite de manière responsable et qu'elle ne compromette en rien la sécurité ou l'image de la RISIVR.

ARTICLE 5 USAGE DE MÉDICAMENTS

Tout membre du personnel doit s'assurer que tout médicament consommé, qu'il soit en vente libre ou prescrit, n'altère pas sa capacité à exécuter ses fonctions de façon sécuritaire.

S'il existe un risque qu'un médicament affecte la vigilance, la coordination ou le jugement (ex. : opioïdes, anxiolytiques, somnifères, stimulants, etc.), l'employé ou l'employée doit en informer son supérieur immédiat ou le service des ressources humaines afin d'évaluer les ajustements nécessaires.

ARTICLE 6 AUTRES TRAVAILLEURS

Tout membre du personnel qui constate qu'une collègue, un collègue ou qu'une tierce personne semble intoxiqué.e ou inapte au travail doit en informer son supérieur sans délai.

Tout membre du personnel peut refuser d'exécuter un travail ou de monter à bord d'un véhicule si la personne responsable présente des signes d'altération pouvant compromettre sa sécurité ou celle d'autrui.

Aucunes représailles ne peuvent être exercées contre un membre du personnel ayant exercé un droit de refus ou ayant fait un signalement de bonne foi.

ARTICLE 7 NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

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

Lorsqu'un membre du personnel semble inapte au travail pour cause d'altération, il est retiré du travail, accompagné à une rencontre avec un membre du personnel cadre et retourné à son domicile, sans solde, pour le reste de son quart de travail.

Une rencontre ultérieure avec un membre du personnel cadre et un ou une responsable du service des ressources humaines sera tenue pour déterminer les suites appropriées selon la gravité de la situation.

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

Certaines infractions sont suffisamment graves pour une recommandation de congédiement immédiat, sous réserve des obligations d'accommodement applicables. Notamment :

- a) le trafic, la fabrication, la distribution, le transfert ou la vente de drogues illicites sur les lieux du travail ou durant les heures de travail ;
- b) la possession ou l'utilisation de drogues illicites, 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 détournés 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 de permettre la transmission à la Régie des résultats d'un test de dépistage ;
- f) toute tentative de contourner un test de dépistage de drogue ou d'alcool avant, pendant ou après une enquête ;
- g) la compromission d'un échantillon ou d'un résultat de test de dépistage ;
- h) le résultat de test positif confirmant une incapacité à travailler, en l'absence d'explication médicale valable ;

- i) l'utilisation des ressources de la RISIVR pour la production, la transaction, ou le trafic de substances.

ARTICLE 9 TEST DE DÉPISTAGE

La RISIVR peut exiger un dépistage lorsqu'elle considère posséder des motifs raisonnables de croire qu'un employé ou qu'une employée est inapte au travail en raison d'alcool, de drogues ou de médicaments et lorsque les tâches comportent un risque élevé pour la santé et sécurité.

Exemples de motifs raisonnables sans toutefois s'y limiter :

- comportement anormal ;
- discours incohérent ;
- odeur d'alcool ou de cannabis ;
- accident ou presque accident ;
- témoignage crédible.

Délais pour les tests de dépistage :

- alcootest : dans les deux (2) heures suivant les motifs raisonnables ;
- dépistage de drogues / médicaments : dans les trente-deux (32) heures.

Durant ce délai, le membre du personnel ne doit consommer aucune substance altérante. Un refus injustifié constitue une infraction grave.

ARTICLE 10 ACCOMPAGNEMENT

La RISIVR assure le transport de la personne employée vers le lieu de dépistage et son retour sécuritaire en cas de résultat préliminaire positif.

ARTICLE 11 À LA SUITE D'UN TEST DE DÉPISTAGE POSITIF

Avant toute sanction, la personne employée pourra fournir une explication à la RISIVR. Les échantillons positifs seront conservés un (1) an permettant une contre-expertise.

ARTICLE 12 ACCOMMODEMENT

Un membre du personnel souffrant d'un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie doit entreprendre les démarches nécessaires auprès de la RISIVR afin que des

mesures d'accommodement puissent être évaluées, conformément aux obligations légales.

La RISIVR privilégie la réhabilitation et encourage le recours au programme d'aide aux employés (PAE).

ARTICLE 13 TESTS DE SUIVI

Dans le cadre d'une entente de retour au travail, la personne employée peut devoir se soumettre à des tests de dépistage pendant une période pouvant atteindre deux (2) ans.

ARTICLE 14 DÉCLARATION

Une copie de la politique sera remise à tous les membres du personnel ou collaborateur / collaboratrice.

Tout membre du personnel doit remplir et signer la déclaration attestant en avoir pris connaissance.

ARTICLE 15 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

15.1 Responsabilités de la RISIVR

La RISIVR, dûment représentée par les membres du conseil d'administration et la direction générale, a la responsabilité :

- a) d'offrir un milieu de travail sécuritaire et conforme aux lois et aux règlements applicables en matière de santé et de sécurité du travail ;
- b) d'adopter, diffuser et appliquer la présente politique de manière juste, uniforme et non discriminatoire ;
- c) de prendre les mesures raisonnables nécessaires pour prévenir les situations à risque liées à l'usage d'alcool, de drogues, de cannabis ou de certains médicaments ;
- d) d'assurer le soutien nécessaire aux gestionnaires quant à l'application de la présente politique.

15.2 Responsabilités des gestionnaires et du personnel cadre

Les gestionnaires et le personnel cadre ont la responsabilité :

- a) de veiller à l'application de la présente politique dans leur secteur ;
- b) d'intervenir promptement lorsqu'une situation à risque est constatée ou portée à leur attention ;

- c) d'évaluer objectivement les situations en présence de motifs raisonnables ;
- d) de documenter les événements et interventions effectuées ;
- e) de référer les situations appropriées au service des ressources humaines ;
- f) de préserver la confidentialité et le respect des personnes concernées.

15.3 Responsabilités des employés et employées

Tout membre du personnel a la responsabilité :

- a) de se présenter au travail apte à accomplir ses fonctions de façon sécuritaire ;
- b) de respecter la présente politique en tout temps ;
- c) d'utiliser de façon responsable tout médicament susceptible d'affecter ses facultés ;
- d) de signaler toute situation présentant un risque pour sa santé, sa sécurité ou celle d'autrui ;
- e) de collaborer de bonne foi à toute démarche visant à assurer un environnement de travail sécuritaire.

Le service des ressources humaines est responsable de l'application, de la diffusion et de la mise à jour de la présente politique ainsi que la formation des gestionnaires.

15.4 Responsabilités du service des ressources humaines

Le service des ressources humaines a la responsabilité :

- a) de soutenir l'application et l'interprétation de la présente politique ;
- b) de conseiller les gestionnaires dans les interventions et mesures disciplinaires ;
- c) d'assurer le respect des obligations légales, notamment en matière d'accommodement ;
- d) de coordonner les mesures de suivi, les ententes de retour au travail et les tests requis ;
- e) de tenir à jour la politique et de recommander les modifications nécessaires.

ARTICLE 16 ADOPTION, DIFFUSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique est adoptée par résolution du conseil d'administration de la RISIVR. Elle entre en vigueur à la date de cette adoption et demeure applicable tant qu'elle n'est pas remplacée ou modifiée par une version subséquente.

La RISIVR s'engage à diffuser la politique auprès de l'ensemble du personnel, notamment lors de l'accueil des nouvelles personnes employées, par les communications internes régulières et par la mise à disposition d'une version

accessible en tout temps dans les outils organisationnels pertinents. Tout membre du personnel est tenu d'en prendre connaissance et d'en respecter les dispositions.

La politique est mise à jour au minimum une fois par année ou chaque fois que les circonstances opérationnelles, organisationnelles ou réglementaires le requièrent. Toute modification approuvée fait l'objet d'une nouvelle diffusion auprès du personnel et remplace automatiquement la version antérieure.

La direction générale s'engage à présenter au conseil d'administration un suivi annuel faisant état des mesures, actions et projets mis en place au cours de l'année.

DÉCLARATION DU PERSONNEL

Je confirme avoir reçu un exemplaire de la politique en matière d'alcool, de drogues, de cannabis et de certains médicaments adoptée par le conseil d'administration le 9 avril 2026.

Je reconnais avoir pris connaissance de cette politique, en comprendre le contenu ainsi que mes responsabilités en tant que membre du personnel.

Je comprends que cette politique s'applique dans le cadre de mes fonctions et que je dois la respecter.

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

Nom du membre du personnel (*en caractère d'imprimerie*)

Signature du membre du personnel

Ce document sera conservé au dossier de la personne employée