



POLITIQUE

relative à l'usage des drogues, d'alcool et
de médicaments dans le milieu de travail

Adopté le 7 juillet 2025

Résolution numéro 3567-07-25

stececiledelevrard.com



Table des matières

1. AVANT-PROPOS.....	3
2. OBJECTIF.....	3
3. ÉNONCÉ.....	3
4. DIFINITIONS / LEXIQUE.....	3
5. OBJECTIFS.....	4
6. CHAMP D'APPLICATION.....	4
7. RÈGLES DE CONDUITES.....	5
8. RÔLE ET RESPONSABILITÉS.....	6
9. TESTS DE DÉPISTAGE.....	6
10. MESURES DE RÉADAPTATION.....	7
11. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES.....	7
12. CONFIDENTIALITÉ.....	7
13. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	7

Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.



1. AVANT-PROPOS

Depuis le 17 octobre 2018, le cannabis, aussi appelé marijuana, est officiellement légal au Canada. Le Gouvernement du Québec a élaboré la Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière, LQ 2018, c. 19, qui a été adoptée en juin 2018. De plus, de nouvelles dispositions applicables en matière de santé et de sécurité du travail apparaissent dans la loi québécoise encadrant le cannabis et sont entrées en vigueur à la même date que la loi fédérale. Celles-ci sont disponibles sur la page Facultés affaiblies en milieu de travail de la CNESST.

2. OBJECTIF

La municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard considère essentiel d'offrir à l'ensemble de son personnel un environnement de travail sain, sécuritaire et propice à l'efficacité.

3. ÉNONCÉ

Comme employeur, la municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard 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 pour 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 des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou de tiers.

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, les citoyens de la municipalité et le public en général, y incluant l'image et la réputation de la municipalité.

C'est pourquoi la municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard a décidé d'adopter la présente politique concernant l'alcool et les drogues, laquelle vise également les médicaments obtenus en vente libre ou sous ordonnance.

La municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard souhaite également accompagner activement tout employé éprouvant des problèmes de consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments afin de le référer à des ressources spécialisées pour évaluation et, au besoin, pour le traitement et la réadaptation.

4. DIFINITIONS / LEXIQUE

Substance visée

S'entend de tout alcool, drogue légale ou illégale, incluant notamment le cannabis et ses dérivés, ou médicament, sous ordonnance ou en vente libre, qui est susceptible d'entraver



l'aptitude de l'Employé à exécuter son travail de façon sécuritaire. La présente définition doit recevoir une interprétation large et inclure toute substance pouvant affecter la capacité de l'Employé de conduire ou d'effectuer toute autre fonction de manière sécuritaire.

Sous l'influence

Signifie l'usage d'une substance visée, en quantité telle que l'Employé est dans un état physique ou mental qui constitue un risque pour la sécurité ou le bien-être de sa personne, de ses collègues, des passagers et des usagers de la route ou encore pour la sécurité et l'intégrité des biens ou de la marchandise transportée.

La présente définition s'interprète selon ce qui est énuméré ci-devant et n'est pas liée par les notions d'influence, d'alcoolémie et de facultés affaiblies du Code de la sécurité routière et du Code criminel.

Trafic/possession

Fabriquer, posséder, vendre, donner, administrer, transférer, transporter, expédier ou distribuer des drogues selon la définition qu'en donnent notamment la Loi sur les stupéfiants, la Loi réglementant certaines drogues et autres substances et la Loi sur les aliments et drogues.

Lieux de travail

Comprend tout endroit où s'effectue du travail pour l'Employeur ainsi que les terrains, immeubles et véhicules propriétés de l'Employeur ou véhicules utilisés dans le cadre d'une prestation de travail ou de services pour celui-ci.

5. OBJECTIFS

La présente politique a pour objet :

- a. De prévenir les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues et à l'usage inadéquat de médicaments.
- b. D'assurer la sécurité de tous les employés de la Municipalité, de ses citoyens et du public en général.
- c. De préciser les rôles et responsabilités des divers intervenants.
- d. De protéger l'image de marque de la municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard.

6. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés et doit être respectée dans tout local, lieu et/ou terrain appartenant à la Municipalité, ou loué ou utilisé par elle ou ses



organismes affiliés, et dans tout local, lieu et/ou terrain où s'exercent des activités au nom de la Municipalité.

La politique s'étend aussi à tout véhicule et/ou matériel roulant appartenant à la Municipalité, ou loué ou utilisé par elle et ses organismes affiliés.

7. RÈGLES DE CONDUITES

- a. Il est interdit de consommer, d'avoir en sa possession, de distribuer, de vendre ou de faire le trafic de drogues sur les lieux du travail.
- b. Il est interdit de consommer, de distribuer ou de vendre de l'alcool sur les lieux du travail.
- c. Il est interdit de distribuer ou de vendre des médicaments sur les lieux du travail.
- d. Tout employé doit être en mesure de remplir, en tout temps et de façon sécuritaire et adéquate, les fonctions qui lui sont attribuées. Lorsqu'il est au travail, un employé ne doit pas être sous l'effet de l'alcool ou de drogues et de leurs effets résiduels ou avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- e. Tout employé doit utiliser ses médicaments de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vente libre ou sous ordonnance médicale. Par conséquent, il doit se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si les médicaments qu'il consomme peuvent exercer une influence sur sa prestation de travail et respecter les recommandations formulées afin d'assurer sa sécurité, celle de ses collègues et des tiers.
- f. Tout employé sera retiré du travail lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments. L'employé sera alors retourné chez lui.
- g. Tout employé doit signaler à son gestionnaire sans délai le fait qu'un collègue de travail être sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il semble avoir fait un usage inadéquat de médicaments.
- h. Un gestionnaire peut exceptionnellement accorder l'autorisation de consommer de l'alcool sur les lieux du travail dans le cadre d'une activité sociale ou récréative particulière. Dans ce cas, l'employé doit demeurer apte à effectuer ses tâches sans mettre en danger sa santé et sa sécurité ainsi que celles des autres employés, des tiers et des citoyens.
- i. Un gestionnaire peut autoriser un employé à acheter de l'alcool dans le cadre d'une telle activité sociaux ou récréative particulière.



8. RÔLE ET RESPONSABILITÉS

- a. Le conseil municipal et la direction générale
 - i. Approuvent la présente politique et, le cas échéant, les mises à jour
 - ii. Assurent le respect de la présente politique ainsi que la diffusion de celle-ci auprès des employés
- b. La direction générale et le comité des ressources humaines
 - i. Assure la diffusion et la mise à jour de la présente politique
 - ii. Assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée préalablement sélectionnée.
 - iii. Est responsable de recommander, dans le respect des dispositions relatives aux conditions de travail, les mesures administratives et disciplinaires jugées appropriées selon les circonstances.
 - iv. Assure la gestion d'un programme d'aide aux employés.
- c. La direction générale
 - i. Voit au respect de la présente politique.
 - ii. S'assure que la politique soit connue par tous les employés.
 - iii. Dans le cas où il a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé ou est sous l'effet de l'alcool ou de drogues, ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, il retire immédiatement cet employé du travail et le retourne chez lui.

9. TESTS DE DÉPISTAGE

- a. Les tests de dépistage constituent un mécanisme de contrôle de l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments, et ce, afin de valider si l'employeur en a fait usage de façon contraire à la présente politique.
- b. L'employeur peut demander à un employé de faire un test de dépistage s'il a un motif raisonnable de croire qu'il a consommé ou qu'il est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
- c. Par exemple, les faits suivants peuvent constituer un motif raisonnable :
 - i. Le comportement inhabituel ou anormal de l'employé, l'odeur d'alcool ou de drogues, les troubles d'élocution ou la difficulté à marcher sont notamment des signes pouvant justifier l'employeur de croire qu'un employé est sous l'effet de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments.
 - ii. Avant d'accepter un retour au travail, lorsque l'employé s'est absenté en raison d'un problème relié à la consommation d'alcool



ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer qu'il a repris le contrôle de son problème.

- iii. 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, dans un tel cas, les tests sont aléatoires.
- iv. À la suite d'un incident ou d'un accident, le plus tôt possible après l'événement, lorsque l'employeur 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.
- v. Dans tous les cas, le refus d'un employé de se soumettre à un test de dépistage pourra entraîner l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives pouvant aller jusqu'au congédiement.

10. MESURES DE RÉADAPTATION

La municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments nécessite une aide appropriée et peut être traité.

Elle encourage l'employé souffrant d'une telle dépendance à se prendre en charge et à communiquer directement, et en toute confidentialité avec la direction générale.

11. MESURES ADMINISTRATIVES OU DISCIPLINAIRES

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

12. CONFIDENTIALITÉ

La municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard respecte le droit des employés à la confidentialité des renseignements personnels les concernant. En conséquence, elle reconnaît que les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique sont de nature confidentielle et qu'ils le demeureront.

C'est pourquoi, seuls les représentants de l'employeur qui doivent connaître les renseignements personnels obtenus en lien avec l'application de la présente politique afin d'accomplir adéquatement leurs tâches auront accès à de tels renseignements.

13. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil municipal et abroge toutes les politiques antérieures traitant du même sujet.



EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE ORDINAIRE DU CONSEIL DE LA MUNICIPALITÉ DE SAINTE-CÉCILE-DE-LÉVRARD, TENUE AU 228, RUE PRINCIPALE LE 7 JUILLET 2025 À 20 H 30, SOUS LA PRÉSIDENTE DE MONSIEUR SIMON BRUNELLE, MAIRE.

Présents :

- Monsieur Pierre-Luc Blanchet, conseiller au siège numéro 2
- Monsieur Pierre Carignan, conseiller au siège numéro 3
- Monsieur Michel Deshaies, conseiller au siège numéro 4
- Monsieur Jean-Marie Dionne, conseiller au siège numéro 5
- Monsieur Sébastien Lemay, conseiller au siège numéro 6

Absents :

- Monsieur Éric Chastenay, conseiller au siège numéro 1

La directrice générale et greffière-trésorière, Madame Amélie Hardy Demers agit à titre de secrétaire d'assemblée

Résolution : 3567-07-25

POLITIQUE RELATIVE À L'USAGE DE DROGUES, D'ALCOOL ET DE MÉDICAMENTS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

ATTENDU QUE la Municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard est soumise à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), qui impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des travailleurs et travailleuses ;

ATTENDU QUE la CNESST recommande l'adoption d'une politique claire encadrant l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments au travail afin de prévenir les risques et favoriser un environnement de travail sécuritaire ;

ATTENDU QUE la Municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard souhaite prévenir tout risque lié à la consommation de substances pouvant nuire à la santé et à la sécurité au travail ;

ATTENDU QUE l'adoption d'une politique formelle permettra de clarifier les attentes, les responsabilités et les mesures applicables concernant l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments dans le milieu de travail;

EN CONSÉQUENCE, il est PROPOSÉ par monsieur Michel Deshaies et RÉSOLU à l'unanimité par les conseillers présents :

- Que la Municipalité de Sainte-Cécile-de-Lévrard adopte une politique relative à l'usage de drogues, d'alcool et de médicaments au travail ;
- Que cette politique définit les règles applicables concernant la consommation, la possession et l'impact de ces substances sur la capacité de travail, ainsi que les responsabilités des employeurs, gestionnaires et employés ;



- Que la Municipalité mandate la direction générale pour assurer l'application de cette politique, en collaboration avec les employés municipaux
- Que la Municipalité s'engage à sensibiliser et former le personnel à cette politique, afin d'assurer la sécurité de toutes et tous en milieu de travail ;
- Que la politique soit diffusée activement auprès de l'ensemble du personnel et intégrée aux pratiques et procédures en santé et sécurité au travail.

ADOPTÉE