

PROVINCE DE QUÉBEC  
MRC DES MASKOUTAINS

**RÈGLEMENT NUMÉRO 18-519 MODIFIANT LE RÈGLEMENT  
NUMÉRO 12-358 ÉTABLISSANT LE CODE D'ÉTHIQUE ET DE  
DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS DE LA MRC DES MASKOUTAINS**

CONSIDÉRANT que la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (RLRQ, c. E-15.1.0.1), entrée en vigueur le 2 décembre 2010, imposait aux municipalités locales et aux municipalités régionales de comté (MRC) de se doter d'un code d'éthique et de déontologie applicable aux employés municipaux;

CONSIDÉRANT que la MRC des Maskoutains s'est conformée à ses obligations en adoptant le Règlement numéro 12-358 établissant le Code d'éthique et de déontologie des employés de la MRC des Maskoutains, le 28 novembre 2012;

CONSIDÉRANT que suite à l'adoption de la Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière municipale concernant notamment le financement politique le 10 juin 2016 (projet de loi 83), introduisant l'article 16.1 à la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (RLRQ, c. E-15.1.0.1), la MRC des Maskoutains a adopté le Règlement numéro 16-468 modifiant le Règlement numéro 12-358 établissant le code d'éthique et de déontologie des employés de la MRC des Maskoutains, le 18 janvier 2018;

CONSIDÉRANT que l'article 16.1 de la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (RLRQ, c. E-15.1.0.1) a été modifié suite à l'adoption de la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal et la Société d'habitation du Québec (projet de loi 155), afin de modifier le code d'éthique et de déontologie des employés municipaux en interdisant à certains employés, dans les 12 mois qui suivent la fin de leur emploi, d'occuper un poste d'administrateur, de dirigeant d'une personne morale, un emploi ou toute autre fonction de telle sorte que ces derniers ou toute autre personne tirent un avantage indu de leurs fonctions antérieures et en modifiant ce code afin d'y intégrer la notion d'interdiction pour un employé de la MRC de consommer, posséder, vendre, distribuer ou d'inciter quiconque à consommer, posséder, vendre, distribuer des boissons alcoolisées ou une drogue ou du cannabis ou tous produits liés ou dérivés et les modalités de ces interdictions;

CONSIDÉRANT que, conformément à l'article 445 du Code municipal du Québec (RLRQ, c. C-27.1), un avis de motion du présent règlement a été donné lors de la séance du conseil du 10 octobre 2018 et que le projet de règlement a été déposé lors de cette même séance;

EN CONSÉQUENCE, LE CONSEIL DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

**ARTICLE 1 : INSERTION DE L'ARTICLE 6.3.6**

Le règlement numéro 12-358 est modifié par l'insertion, après l'article 6.3.5 de l'article suivant :

- « 6.3.6 Il est interdit, dans les 12 mois qui suivent la fin de son mandat, au directeur général, son adjoint ou son corolaire titulaire de ce poste, au secrétaire-trésorier, son adjoint ou son corolaire titulaire de ce poste, au trésorier ou son adjoint ou son corolaire titulaire de ce poste, au greffier ou son adjoint ou son corolaire titulaire de ce poste, ou à tout autre employé désigné par le conseil de la municipalité régionale de comté des Maskoutains, d'occuper un poste d'administrateur ou de dirigeant d'une personne morale, un emploi ou toute autre fonction de telle sorte que lui-même ou toute autre

personne la personne tire un avantage indu de ses fonctions antérieures à titre d'employé de la MRC des Maskoutains. »

## ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 6.7

Le règlement numéro 12-358 remplace l'article 6.7 par celui-ci :

« Il est interdit à un employé de consommer, de posséder, de vendre, de distribuer ou d'inciter quiconque à consommer, posséder, vendre, distribuer une boisson alcoolisée ou une drogue ou du cannabis et des produits liés ou dérivés du cannabis pendant son travail. Un employé ne peut être sous l'influence de boissons alcoolisées ou de drogue ou de cannabis ou de tous produits liés ou dérivés du cannabis pendant qu'il exécute son travail.


L'application du paragraphe précédent, incluant les exclusions légales et les accommodements obligatoires, ainsi que toutes les dispositions requises pour exercer le droit de gérance de la MRC sont précisées à la Politique régissant l'alcool, les drogues et le cannabis en milieu de travail de la MRC des Maskoutains auxquelles les employés de la MRC sont assujettis. »


## ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce règlement entre en vigueur le jour de sa publication.

Adopté à Saint-Hyacinthe, le 28<sup>e</sup> du mois de novembre 2018.

Signé à Saint-Hyacinthe, le 28<sup>e</sup> du mois de novembre 2018.

  
Francine Morin, préfet

  
M<sup>e</sup> Magali Loisel, avocate et greffière

Avis de motion :	10 octobre 2018
Consultation des employés :	21 novembre 2018
Publication de l'avis public :	
Adoption du règlement :	
Entrée en vigueur :	
Transmission au MAMOT :	



**POLITIQUE RÉGISSANT  
L'ALCOOL, LES DROGUES  
ET LE CANNABIS  
EN MILIEU DE TRAVAIL  
DE LA MRC DES  
MASKOUTAINS**

OCTOBRE 2018

## **TABLE DES MATIÈRES**

1.	INTRODUCTION .....	1
2.	OBJECTIFS .....	1
3.	CHAMP D'APPLICATION .....	2
4.	DÉFINITIONS .....	2
5.	RÈGLES DE CONDUITE.....	3
5.1	Principe : Tolérance zéro .....	3
5.2	Exceptions au principe de la tolérance zéro.....	3
6.	DÉPENDANCE À L'ALCOOL OU AUX DROGUES OU AU CANNABIS .....	4
7.	CONFIDENTIALITÉ .....	5
8.	SIGNES ET SYMPTÔMES RELIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES .....	5
9.	TESTS DE DÉPISTAGE ET FOUILLE .....	6
10.	MESURES APPLICABLES EN CAS DE DÉROGATION À LA POLITIQUE .....	6
11.	PRÉVENTION.....	6
12.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	7
12.1	Le conseil de la MRC des Maskoutains .....	7
12.2	Employé.....	7
12.3	Responsable des ressources humaines – Directeur général .....	7
12.4	Supérieur immédiat.....	7
13.	RÉVISION ET DIFFUSION .....	8
14.	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR .....	8
15.	RENSEIGNEMENTS .....	8
16.	APPROBATION .....	8
17.	FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION .....	9

## **1. INTRODUCTION**

La Municipalité régionale de comté (MRC) des Maskoutains considère essentiel d'offrir à l'ensemble de ses employés un environnement de travail sain et sécuritaire. En tant qu'employeur, et ce, conformément aux diverses lois applicables, soit notamment la Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, c. S-2.1), le Code civil du Québec (CCQ-1991) et la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12), la MRC des Maskoutains reconnaît son obligation de prendre les mesures nécessaires afin de protéger la santé, d'assurer la sécurité, de protéger la dignité et l'intégrité physique et psychologique de ses employés. La MRC reconnaît également son obligation d'offrir aux employés un milieu de travail exempt de discrimination.

Par la présente politique, la MRC s'engage ainsi à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt de conséquences indésirables reliées à la consommation et la possession d'alcool, de drogues (incluant le cannabis) et d'autres substances similaires pouvant altérer les facultés des employés. Cette politique place l'employé au centre des préoccupations de la MRC, permet d'uniformiser les interventions auprès de lui et ainsi améliorer les conditions de vie des employés au sein de la MRC.

## **2. OBJECTIFS**

La MRC des Maskoutains met en place la présente politique afin de poursuivre les objectifs suivants :

- Informer les employés des obligations de la MRC en tant qu'employeur concernant la consommation et la possession d'alcool, de drogues et autres substances similaires en milieu de travail;
- Informer les employés de leurs obligations concernant la consommation et la possession d'alcool, de drogues et autres substances similaires en milieu de travail;
- Informer les employés des règles de conduite à adopter en vertu de la présente politique;
- Informer les employés sur la façon dont la MRC interviendra lors d'une situation de consommation ou de possession d'alcool, de drogues et autres substances similaires pouvant altérer les facultés des employés en milieu de travail;
- Favoriser la réhabilitation des employés ayant une dépendance prévue à la présente politique;
- Identifier les conséquences possibles en cas de non-respect de la présente politique;
- Renseigner et sensibiliser les employés concernant les risques liés à la consommation d'alcool, drogues ou autres substances similaires pouvant mener à l'alcoolisme et/ou la toxicomanie.

### 3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés de la Municipalité régionale de comté des Maskoutains sans exception, peu importe le statut de leur emploi ou le lien de travail.

La présente politique sera appliquée uniformément à tous les employés de la MRC des Maskoutains de manière impartiale, confidentielle et avec discernement.

### 4. DÉFINITIONS

Pour l'application de la présente politique, les termes suivants signifient :

- MRC :** Désigne la Municipalité régionale de comté des Maskoutains.
- Employé :** Inclut tout individu qui exécute un travail avec ou sans rémunération pour la Municipalité régionale de comté des Maskoutains.
- Cannabis :** Drogue licite qui peut être consommée de plusieurs façons sous sa forme pure ou transformée, dont le cannabis séché, crèmes et pommades, produits comestibles, etc.
- Drogue :** Inclut le cannabis et toute autre substance similaire pouvant affaiblir les facultés.
- Facultés affaiblies :** Altération des facultés cognitives, physiques et/ou de jugement, sous l'effet de l'alcool, de la drogue ou toute autre substance similaire (peu importe l'agent de causalité).
- Heures de travail :** Toute heure de travail effectuée par un employé, notamment les heures de travail effectuées sur le lieu de travail, incluant la conduite d'un véhicule dans le cadre de son travail, les heures pendant lesquelles l'employé est sur appel, les heures de télétravail et agissant à titre de représentant de la Municipalité régionale de comté des Maskoutains, etc.
- Lieu du travail :** Inclut :
- a) Lieu de travail désigné, habituel et/ou officiel de l'employé;
  - b) Tout bâtiment appartenant à la MRC, loué ou utilisé par elle ou ses organismes affiliés, y compris, les halls d'entrée, les vestibules, les escaliers, les ascenseurs, les salles de réunion, et autres;
  - c) Tout véhicule qui est la propriété de la MRC, loué ou utilisé par elle;

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

Ces définitions ne sont applicables que dans le cadre de la présente politique.

## **5. RÈGLES DE CONDUITE**

### **5.1 Principe : Tolérance zéro**

Tous les employés de la MRC des Maskoutains doivent être aptes à exécuter leur travail lorsqu'ils se présentent sur les lieux du travail. Les employés doivent demeurer aptes tout au long de leur travail ainsi que pendant toute période où ils doivent être disponibles pour l'employeur (notamment être sur appel, de garde) d'une manière sûre et acceptable, sans restriction découlant de la consommation d'alcool ou de drogues susceptible d'affaiblir leur jugement ou leur rendement. Cela implique que les facultés des employés ne doivent pas être affaiblies par l'alcool ou les drogues dans le cadre de leur travail.

Il est donc strictement interdit à tout employé de consommer ou d'avoir les facultés affaiblies pendant les heures de travail et/ou sur les lieux du travail et d'exercer ses fonctions lorsque ses facultés sont affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues.

Il est également strictement interdit à tout employé de consommer de l'alcool ou de la drogue lors des périodes de pause ou de repas.

Il est également strictement interdit à tout employé d'avoir en sa possession de l'alcool ou de la drogue sur le lieu du travail.

Il est également strictement interdit à tout employé de distribuer et de vendre de l'alcool ou de la drogue sur le lieu du travail ou d'inciter d'autres employés à le faire.

### **5.2 Exceptions au principe de la tolérance zéro**

#### ➤ À des fins médicales

Le cannabis consommé à des fins médicales doit être divulgué sans délai à la MRC des Maskoutains, soit par l'entremise de son directeur général ou à l'adjointe à la direction générale et directrice au transport. Également, toute autre drogue consommée à des fins médicales devra être divulguée à la MRC seulement si elle altère les facultés au sens de la définition de facultés affaiblies prévue à la

présente politique. Cette drogue ne devrait pas empêcher l'employé d'accomplir en toute sécurité, diligence et avec compétence les tâches liées à l'emploi. L'employé doit la prendre de façon responsable.

La MRC s'engage à tenter d'accommoder cet employé. La MRC peut exiger à l'employé de lui remettre les prescriptions, billets médicaux et toute autre pièce justificative appropriée. La MRC peut faire expertiser l'employé au besoin, si des motifs raisonnables le justifient. La MRC n'est pas tenue d'accommoder l'employé si cet accommodement représente une contrainte excessive pour la MRC. S'il y a un accommodement, une entente écrite devra préalablement être conclue entre les parties concernant, entre autres, les modalités d'application de cet accommodement et l'engagement de l'employé sur la prestation de travail attendu.

➤ Activités sociales de l'employeur

L'employeur permet la consommation responsable et raisonnable d'alcool lors d'événements spécifiques ou d'activités organisées par la MRC ou à titre de représentant de la MRC lors d'autres événements ou activités.

Cependant, il est strictement interdit de consommer des drogues sous toutes ses formes lors d'événements spécifiques ou d'activités organisées par la MRC ou à titre de représentant de la MRC lors d'autres événements ou activités.

## **6. DÉPENDANCE À L'ALCOOL OU AUX DROGUES OU AU CANNABIS**

Tout employé qui croit avoir un problème de dépendance à l'alcool ou à la drogue doit en faire part au directeur général de la MRC des Maskoutains ou à l'adjointe à la direction générale et directrice au transport, à son choix, sans délai. L'employé qui invoque souffrir d'une dépendance doit démontrer qu'il souffre de cette maladie pour avoir droit à des mesures d'accommodement. La MRC verra à prendre les mesures d'accommodement appropriées, dans la mesure où cet accommodement ne lui cause pas de contrainte excessive.

La MRC entend prendre les mesures nécessaires afin de favoriser la désintoxication et la réhabilitation d'un employé ayant une dépendance et manifestant une volonté de surmonter son problème. La MRC peut exiger à l'employé de lui remettre les prescriptions, billets médicaux et toute autre pièce justificative appropriée. La MRC peut faire expertiser l'employé au besoin. S'il y a un accommodement, une entente écrite devra préalablement être conclue entre les parties concernant, entre autres, les modalités d'application de cet accommodement.

Les mesures prises par la MRC pourraient, si elle le juge opportun, notamment inclure les mesures d'accommodement suivantes :

- La mise en place d'un programme d'aide aux employés qui assure la confidentialité totale des renseignements sur les bénéficiaires;



- La possibilité de suivre une cure de désintoxication en permettant à l'employé de garder son emploi et en lui octroyant un congé sans solde;
- La possibilité d'utiliser le droit aux congés annuels ou aux congés de maladie pour suivre un traitement;
- La rédaction d'une entente de réintégration pour son retour à l'emploi.

## 7. **CONFIDENTIALITÉ**

La MRC respecte le droit des employés à la confidentialité en milieu de travail. Les informations concernant les dépendances et l'utilisation de drogues à des fins médicales d'un employé sont de nature confidentielle et le demeureront. Les seules personnes qui en seront informées sont uniquement les gestionnaires directement impliqués dans la mise en œuvre des mesures d'aide prises par la MRC. Quiconque est informé de la situation, même s'il l'apprend directement de l'employé touché, devrait considérer ces informations comme étant confidentielles et ne pas les partager avec d'autres employés.

## 8. **SIGNES ET SYMPTÔMES RELIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES**

Les signes et symptômes ci-dessous peuvent être observés pour dépister des comportements reliés à la consommation d'alcool ou de drogues.

<b>SIGNES SOUVENT OBSERVÉS RELIÉS À UNE PROBLÉMATIQUE DE CONSOMMATION</b>	<b>SYMPTÔMES RELIÉS À UNE INTOXICATION À L'ALCOOL OU LA DROGUE</b>
➤ Absentéisme	➤ Yeux rougis et bouche sèche (plus spécifiquement par le cannabis)
➤ Retard dans le travail et les tâches à effectuer	➤ Altération de la démarche
➤ Prise de pauses longues et/ou fréquentes ou de pauses très longues	➤ Élocution différente, flot de paroles
➤ Diminution de la concentration	➤ Hilarité, euphorie, joie démesurée
➤ Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels)	➤ Gestuelles différentes de celles habituelles, coordination altérée
➤ Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles)	➤ Habilités cognitives altérées
➤ Changements importants (attitude, apparence, fréquentation, etc.)	➤ Odeur d'alcool ou de drogues

**N.B. :** Cette liste est non exhaustive et les signes et symptômes doivent être analysés en comparant avec l'état normal de la personne.

La MRC est ouverte à accueillir toute préoccupation que peut avoir un employé à l'égard d'un autre employé présentant l'un ou plusieurs de ces signes et symptômes. L'employé est invité à le faire en toute confidentialité auprès du directeur général ou de l'adjointe à la direction générale et directrice au transport qui sont responsables de la présente politique.

## **9. TESTS DE DÉPISTAGE ET FOUILLE**

La MRC a le souci de porter le moins possible atteinte à la vie privée de ses employés.

La MRC aura donc recours aux tests de dépistage et à tout examen médical approprié lorsqu'elle aura un motif réel et raisonnable de croire qu'un employé a accompli ses fonctions alors que ses facultés étaient affaiblies par l'alcool ou la drogue ou le cannabis, qu'il a été impliqué dans un accident de travail ou un incident grave ou lorsqu'un employé aux prises avec un problème de dépendance reprend le travail après un traitement visant ses dépendances.

La MRC pourrait procéder à la fouille d'un employé et/ou de ses effets personnels lorsqu'elle aura un motif réel et raisonnable de croire qu'un employé a en sa possession de l'alcool ou de la drogue, en distribue ou en vend sur le lieu du travail. Dans un tel cas, la fouille ne pourrait être faite uniquement que par le directeur général et l'adjointe à la direction générale et directrice du transport.

## **10. MESURES APPLICABLES EN CAS DE DÉROGATION À LA POLITIQUE**

En cas de non-respect d'un employé de la présente politique, la MRC est en droit de prendre toutes mesures administratives ou disciplinaires appropriées, en fonction des circonstances, pouvant aller jusqu'au congédiement. La MRC appliquera la mesure qu'elle jugera appropriée en fonction des circonstances propres à chaque cas et en respect du principe de la gradation des sanctions, si applicable.

Tout manquement à la présente politique sera inscrit au dossier de l'employé.

## **11. PRÉVENTION**

La MRC s'engage à offrir des activités d'information et de sensibilisation concernant l'alcool et les drogues qui peuvent être notamment les suivantes :

- Présentation et diffusion de la présente politique à tous les employés;
- Sensibilisation sur les risques pour la santé et la sécurité en milieu de travail;
- Sensibilisation sur les effets potentiels à court et à long terme sur les sphères de la vie (santé, sociale, professionnelle);
- Formation des cadres de la MRC concernant la détection des signes et symptômes;

- Formation des cadres de la MRC sur la communication et les modes d'intervention dans des situations difficiles.

## **12. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **12.1 Le conseil de la MRC des Maskoutains**

- Approuve la politique.

### **12.2 Employé**

- Respecte les obligations édictées par la présente politique.

### **12.3 Responsable des ressources humaines – Directeur général**

Le responsable des ressources humaines à la MRC des Maskoutains est le directeur général. Celui-ci travaillera de concert avec l'adjointe à la direction générale et directrice au transport, ainsi que le directeur des finances et agent du personnel pour la réalisation et l'application de la présente politique.

- Agit à titre de responsable de la présente politique;
- Informe les employés de la présente politique;
- Conseille et forme les gestionnaires dans l'application de la présente politique;
- Veille à ce que la politique soit distribuée et s'assure que tous les employés aient pris connaissance de son contenu;
- Assure la mise à jour de cette politique;
- Détermine, les mesures correctives appropriées reliées au non-respect par un employé de la présente politique;
- Assure, un support aux employés aux prises avec un problème de dépendance et offre l'encadrement nécessaire au cadre responsable, s'il y a lieu, lors des différentes étapes du processus.

### **12.4 Supérieur immédiat**

- S'assure de l'application de la présente politique pour les employés sous sa supervision;

- Informe le directeur général ou l'adjointe à la direction générale et directrice au transport, et apporte son aide lorsqu'il détecte ou est informé qu'un employé démontre des signes et symptômes de consommation d'alcool ou de drogues.

**13. RÉVISION ET DIFFUSION**

La présente politique sera révisée et diffusée annuellement.

**14. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**


La présente politique est en vigueur à compter de la date d'adoption par le conseil de la MRC des Maskoutains.

**15. RENSEIGNEMENTS**

Pour tout renseignement, veuillez communiquer avec le directeur général ou l'adjointe à la direction générale et directrice au transport.

**16. APPROBATION**

Cette politique régissant l'alcool, les drogues et le cannabis en milieu de travail a été adoptée par le conseil de la MRC des Maskoutains à la séance du 28 novembre 2018, par le biais de la résolution numéro 18-11- 324.

  
\_\_\_\_\_  
André Charron, directeur général

10-12-2018  
\_\_\_\_\_  
Date

## **FORMULAIRE D'ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

J'ai reçu un exemplaire de la *Politique régissant l'alcool, les drogues et le cannabis en milieu de travail*, j'en ai lu le contenu et le comprends. La direction a répondu de façon satisfaisante à toutes mes interrogations. Je comprends que je suis tenu de respecter la présente politique.

Je comprends également que la présente politique est nécessairement appelée à évoluer et à être modifiée. Il est donc entendu que les changements apportés peuvent entraîner le remplacement, la modification ou l'élimination de l'une ou l'autre des composantes de cette politique. Ces changements me seront communiqués par la direction au moyen d'un avis officiel. J'accepte la responsabilité de me tenir au courant de ces changements.

---

Employé

---

Date