



POLITIQUE CONCERNANT L'ALCOOL, LES DROGUES ET LES MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL

SERVICE		
Ressources humaines		
ADOPTION	RÉSOLUTION	APPLICATION
28 janvier 2019	CC-3310-2019	29 janvier 2019

1. Objectifs

Les objectifs de la présente politique sont notamment les suivants :

- Éliminer les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues et à l'usage inadéquat de médicaments afin d'assurer la santé et la sécurité des employés et la sécurité des élèves et du public (y incluant notamment les parents, intervenants, bénévoles, fournisseurs, sous-traitants ou consultants œuvrant à la commission scolaire) ainsi que la qualité des services éducatifs;
- Énoncer les règles de conduite applicables concernant la consommation d'alcool ou de drogues et l'usage de médicaments en milieu de travail ou en présence d'une clientèle fréquentant un établissement de la Commission scolaire ainsi que les conséquences en cas de violation de celles-ci;
- Informer les employés, les élèves et le public (y incluant notamment les parents, intervenants, bénévoles, fournisseurs, sous-traitants ou consultants œuvrant à la commission scolaire ou auprès d'élèves de la Commission scolaire) des exigences et attentes de la commission scolaire concernant la consommation d'alcool ou de drogues et l'usage de médicaments en milieu de travail ou auprès d'élèves de la Commission scolaire;
- Assurer une compréhension claire et sans équivoque de la position de la commission scolaire en matière de consommation d'alcool ou de drogues et l'usage de médicaments en milieu de travail ou auprès d'élèves de la Commission scolaire;
- Diffuser le contenu de la politique et assurer la mise en œuvre uniforme de ces dispositions.

2. Cadre juridique

La présente politique s'inspire notamment de la législation réglementant la santé et la sécurité au travail ainsi qu'elle s'inspire notamment des dispositions prévues dans les documents légaux et conventionnels suivants :

- Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12;
- Loi sur l'instruction publique (LIP), RLRQ, c. I-13.3 ainsi que ses règlements;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1 ainsi que ses règlements;
- Code civil du Québec, L.Q., 1991, c. 64;
- Code criminel, L.R.C., 1985, ch. C-46 ainsi que ses règlements;

- Loi réglementant certaines drogues et autres substances, L.C. 1996, ch. 19 ainsi que ses règlements;
- Les conventions collectives;
- Les politiques et règlements de la commission scolaire, y incluant toute directive ou code adopté par cette dernière.

3. Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les employés de la commission scolaire, quel que soit son statut ainsi qu'à tout parent, intervenant, bénévole, fournisseur, sous-traitant ou consultant œuvrant pour la commission scolaire.

Elle doit être respectée notamment sur les lieux du travail, soit sur toutes les propriétés de la commission scolaire ainsi que dans tout autre lieu où s'exercent des activités pour le compte de celle-ci.

4. Définitions

Dans la présente politique, à moins d'indication contraire, les mots suivants signifient :

- Alcool : Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool;
- Drogue : Toute substance dont la consommation peut modifier les modes de pensées, de perception ou de comportement, diminuant ainsi la capacité d'un individu;
- Médicament : Toute substance ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives; aucune distinction ne devant être ici faite entre les médicaments obtenus en vertu d'une ordonnance ou en vente libre;
- Employé : Toute personne à l'emploi de la commission scolaire, quel que soit son statut.
- Tiers : Avec les adaptations nécessaires, la présente politique s'applique également à tout parent, intervenant, bénévole, fournisseur, sous-traitant ou consultant œuvrant pour la commission scolaire;
- Lieu du travail : Tout immeuble ou installation dont la commission scolaire est propriétaire, locataire ou utilisatrice ou tout autre lieu où s'exercent des activités pour le compte de celle-ci.

5. Principes directeurs

5.1. La commission scolaire respecte la vie privée de ses employés, mais se préoccupe de leur santé, de leur sécurité et de leur intégrité. Ainsi, elle s'attend à ce que chaque employé soit capable d'effectuer, en tout temps et de façon sécuritaire, sa prestation normale et régulière de travail; la commission scolaire adopte les principes directeurs suivants concernant l'alcool ou les drogues ou l'usage inadéquat de médicaments lorsque l'employé est en fonction ou sur les lieux du travail ou en présence d'élèves de la commission scolaire.

5.2. Conséquemment, il est interdit à tout employé :

- 5.2.1. D'être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou de leurs effets résiduels ainsi que de faire un usage inadéquat de médicaments lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail;
 - 5.2.2. De posséder, de consommer, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre, d'échanger ou autrement faire usage de l'alcool ou de drogues, sous quelque forme que ce soit, lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail;
 - 5.2.3. De posséder un médicament disponible sur ordonnance sans la prescription autorisée, de consommer de manière inadéquate un médicament, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre ou d'échanger un médicament, sous quelque forme que ce soit, lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail;
 - 5.2.4. Les principes directeurs n'ont pas pour effet d'empêcher la distribution ou l'administration de médicaments à des élèves dans le cadre des procédures en vigueur à cet égard à la commission scolaire.
- 5.3.** L'employé pour lequel la commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments sera immédiatement retiré du travail.
- 5.4.** L'employé doit utiliser un médicament de façon responsable, que celui-ci ait été obtenu en vertu d'une ordonnance ou en vente libre; par conséquent, il doit se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si le médicament qu'il consomme est susceptible d'influencer sa prestation de travail et aviser immédiatement son supérieur immédiat si tel est le cas.
- 5.5.** L'employé qui consomme un médicament prescrit ou une drogue prescrite doit, à la demande de la direction, remettre un document dûment complété par son médecin traitant attestant que ce médicament n'est pas susceptible d'influencer sa prestation de travail et la commission scolaire se réserve le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard.
- 5.6.** Tout employé qui constate qu'un collègue ou une autre personne œuvrant pour la commission scolaire présente un ou des signes d'intoxication alors qu'il est en fonction ou sur les lieux du travail a l'obligation de le signaler sans délai à un gestionnaire de la commission scolaire.

6. Dépistage

- 6.1.** Si la commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé ou est sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, celui-ci pourra être immédiatement requis de se soumettre à un test de dépistage.
- 6.2.** La commission scolaire peut également demander à un employé impliqué dans un incident ou un accident de se soumettre à un test de dépistage lorsqu'elle a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments aient pu contribuer ou causer cet événement.

- 6.3.** La commission scolaire peut demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage avant son retour au travail, lorsque ce dernier s'est absenté en raison d'un problème lié à la consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer qu'il est apte à un retour au travail.
- 6.4.** La commission scolaire peut également demander à un employé de se soumettre à des tests de dépistage aléatoires, après son retour au travail, lorsque ce dernier s'est absenté en raison d'un problème lié à la consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer que l'employé est apte au travail et demeure sobre.
- 6.5.** L'administration d'un test de dépistage sera effectuée par un professionnel de la santé indépendant conformément aux normes médicales et réglementaires applicables.
- 6.6.** Dans tous les cas, l'employé a l'obligation de collaborer au processus de dépistage.
- 6.7.** La non-collaboration de l'employé à un test de dépistage, notamment par un refus, un consentement tardif ou toute autre manœuvre visant à influencer les résultats d'un tel test, constitue un manquement à la présente politique.

7. Exceptions où la consommation d'alcool est permise

- 7.1.** Lors d'un événement à caractère social, culturel, sportif, promotionnel ou de financement organisé directement ou indirectement par la commission scolaire ou encore auquel elle participe, les règles suivantes doivent être strictement respectées :
- L'évènement doit être préalablement autorisé par la direction de l'employé;
 - Aucun alcool n'est servi à une personne mineure;
 - La personne mineure qui n'est pas accompagnée d'un parent ou d'un adulte responsable de celle-ci n'est pas admise, sauf si sa présence est expressément requise;
 - Le service d'alcool doit être assuré par une personne majeure et qui n'est pas un élève de la commission scolaire, à l'exception d'une autorisation expresse pour ce faire ou lorsque requis dans le cadre pratique d'une formation professionnelle;
 - L'alcool doit être servi dans des conditions respectant la législation et la réglementation en vigueur.
- 7.2.** Malgré ce qui précède, l'employé qui doit conduire un véhicule avec un élève à son bord doit s'abstenir de toute consommation d'alcool.
- 7.3.** Considérant la mission de la commission scolaire, l'employé qui organise, participe ou assiste à un tel événement doit être constamment soucieux de l'image qu'il projette lorsqu'il consomme de l'alcool.

8. Non-respect de la politique

En cas de manquement à la présente politique, une enquête sera initiée par la commission scolaire et selon les conclusions de celle-ci, la commission scolaire pourra imposer la mesure qu'elle juge appropriée, laquelle pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé, le tout conformément aux dispositions des conventions collectives.

9. Prévention et réadaptation

- 9.1.** La commission scolaire favorise une approche préventive face à la consommation d'alcool ou de drogues ou encore à l'usage inadéquat de médicaments par ses employés et leur accorde son soutien.
- 9.2.** La commission scolaire reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments constitue une maladie pouvant être traitée et, à cet égard, la commission scolaire remplira son obligation d'accommodement.
- 9.3.** La commission scolaire encourage fortement l'employé aux prises avec une telle problématique à consulter les ressources disponibles afin d'obtenir le soutien nécessaire à sa condition et à la dénoncer sans délai afin que la commission scolaire puisse lui fournir l'aide disponible. Le défaut de dénoncer une dépendance constitue un manquement à la présente politique.

10. Responsabilités

10.1. Employés et tiers

Les employés et les tiers doivent prendre connaissance de la présente politique et s'y conformer. Ils doivent également respecter les lois et règlements en vigueur en matière d'alcool, de drogues et de médicaments lorsqu'ils sont en fonction ou présents sur les lieux du travail.

Les employés et les tiers doivent également collaborer à l'application de la présente politique et notamment, aviser un gestionnaire de la commission scolaire dès qu'ils ont connaissance d'un manquement à la présente politique.

L'employé qui croit avoir un problème de dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments doit prendre les moyens nécessaires afin de régler celui-ci.

Un employé et les tiers se doivent de maintenir en présence d'un élève ou d'un groupe d'élèves fréquentant la Commission scolaire une attitude qui permet à la Commission scolaire de rencontrer ses obligations en ce qui concerne sa mission à l'égard de ses élèves.

10.2. Gestionnaire

La présente politique est administrée et appliquée avec rigueur par l'ensemble des gestionnaires de la commission scolaire.

Le gestionnaire doit connaître, comprendre, diffuser et appliquer la présente politique ainsi que tout document qui y est rattaché, et ce, afin de s'assurer que tout employé est apte à effectuer sa prestation normale et régulière de travail sans risque pour sa santé, sa sécurité et son intégrité et celle d'autrui.

Le gestionnaire qui a un doute raisonnable quant au fait qu'un employé est sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments doit prendre les

mesures appropriées, selon la situation, le tout en collaboration avec la direction des ressources humaines.

Tout manquement à la présente politique doit être dénoncé sans délai et par écrit à la direction des ressources humaines.

10.3. Direction des ressources humaines

La direction des ressources humaines est responsable de l'adoption, de la mise à jour, de la diffusion de la présente politique ainsi que de toute autre documentation s'y rattachant.

La direction des ressources humaines s'assure de la connaissance et de la compréhension adéquate de la politique et à cet égard, organise les activités de formation pertinente auprès des gestionnaires et employés.

La direction des ressources humaines supporte et conseille le gestionnaire dans la compréhension, la diffusion et l'application de la présente politique.

En collaboration avec le gestionnaire de l'employé fautif, la direction des ressources humaines recommande à l'instance décisionnelle compétente la mesure appropriée devant être imposée.

11. Disponibilité de la présente politique

La présente politique est distribuée à tous les gestionnaires et employés. La politique peut également être consultée en tout temps sur le site Internet de la commission scolaire.

12. Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil des commissaires.