



Commission scolaire du Lac-Abitibi
Secrétariat général

Document de gestion # 200,219

**Politique relative aux drogues, aux
médicaments et à l'alcool**

Adopté par le conseil des commissaires le 27 novembre 2018, résolution C-18-135

Date d'entrée en vigueur : 27 novembre 2018

1. **FONDEMENTS DE LA POLITIQUE**

La Commission scolaire (ci-après désignée « la Commission ») adopte une politique en matière de drogues, de médicaments et d'alcool afin de prévenir et d'éliminer les risques et conséquences découlant d'une consommation de ces substances et d'assurer la qualité des Services éducatifs, complémentaires et particuliers prévus par la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3) et les régimes pédagogiques. Elle met en place cette politique dans le but de poursuivre ses activités de façon sécuritaire à l'égard de toutes personnes, de la propriété et de l'environnement ainsi que de préserver et de renforcer l'image du système public d'éducation.

La Commission estime que l'application des dispositions de cette politique est nécessaire au bon fonctionnement de ses activités et celles des établissements d'enseignement de son territoire, dont les écoles, les centres de formation professionnelle, les centres d'éducation des adultes.

2. **OBJECTIFS DE LA POLITIQUE**

- Offrir un milieu d'apprentissage sain et veiller au bien-être, au développement et à la sécurité des élèves, qu'ils soient jeunes ou adultes;
- Assurer la qualité des Services éducatifs et l'exemplarité auprès des élèves;
- Prévenir et éliminer les risques associés à la consommation de drogues ou d'alcool et à l'usage inadéquat de médicaments;
- Protéger la santé et la sécurité des employés au travail;
- Assurer des conditions de sécurité optimales aux élèves, aux personnes fréquentant les établissements et au public;
- Encourager les saines habitudes de vie et supporter les employés qui prennent les moyens afin de surmonter une dépendance.

3. **ASSUJETTISSEMENT**

Est assujetti à la présente politique l'ensemble des employés de la Commission, quel que soit leur niveau hiérarchique. Toutefois, certaines de ses dispositions s'appliquent spécifiquement à ceux qui exercent des fonctions dans un « poste à risque élevé », qui se trouvent dans une « situation à risque » et ceux qui occupent un poste qui les amène à être en contact direct avec les élèves et les personnes fréquentant les établissements.

Sont aussi assujettis les stagiaires, bénévoles, collaborateurs, partenaires, sous-traitants, fournisseurs, accompagnateurs, commissaires et autres intervenants de la Commission.

4. **DÉFINITIONS**

Dans la présente politique, à moins d'indication contraire, les mots et expressions ont la signification suivante :

- **Alcool** : toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool;
- **Au service de la Commission** : toutes les activités auxquelles s'adonne une personne assujettie dans le cours ou à l'occasion des activités de la Commission et des établissements d'enseignement, incluant les pauses et les périodes de repas, sur les lieux de travail ou à l'extérieur. Cette notion comprend également toutes les circonstances lors desquelles une personne assujettie représente la Commission ou accompagne des élèves.
- **Drogue** : toute substance, consommée sans ordonnance médicale ou au-delà d'une telle ordonnance, y compris le cannabis, et ce, malgré sa légalisation, dont la consommation peut modifier le mode de pensée, la perception ou le comportement. Est donc assimilée à une drogue, au sens de la présente, toute consommation abusive de médicaments, prescrits ou non.
- **Être en contact direct avec les élèves et les personnes fréquentant les établissements** : vise les postes, les fonctions et les situations qui amènent une personne assujettie à être en contact avec les élèves, qu'ils soient jeunes ou adultes, les parents au sens de la *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3) ainsi que les autres personnes fréquentant les établissements.
- **Être sous l'influence** : signifie être sous l'effet de la drogue ou de l'alcool y compris leurs effets résiduels.
- **Lieux de travail** : Tous les immeubles et toutes les installations dont la Commission est propriétaire, locataire ou utilisatrice ou sur lesquels elle exerce directement un contrôle, y compris le matériel roulant et les véhicules. Cette expression comprend également tout lieu où une personne assujettie est appelée à se rendre pour des activités professionnelles et/ou pour accompagner les élèves.
- **Poste à risque élevé** : poste qui, selon la Commission, peut présenter un risque considérable pour la sécurité de l'employé qui l'occupe, de ses collègues, des élèves et des personnes fréquentant les établissements, du public, de la propriété ou de l'environnement. Cette catégorie comprend les personnes qui peuvent avoir à prendre la relève ou à remplacer une personne qui occupe un poste à risque élevé.

- **Situation à risque** : Situation qui, selon la Commission, peut présenter un risque sans nécessairement pour autant constituer un poste à risque élevé, notamment :
 - Le travail en présence d'élèves;
 - L'activité étudiante et la sortie éducative impliquant des élèves, qu'elle se déroule pendant ou en dehors de l'amplitude ou de la semaine de travail, sur les lieux de travail ou à l'extérieur de ceux-ci;
 - Le travail réalisé avec des outils ou des machines;
 - La manipulation de produits chimiques ou dangereux;
 - Le travail dans un atelier, un laboratoire ou dans une cuisine;
 - Le travail dans des lieux clos (vide sanitaire, etc.) et le travail en hauteur;
 - La conduite d'un véhicule ou d'équipements;
 - Le travail dans un gymnase ou sur les lieux d'installations sportives (piscine, salle de conditionnement, pente de ski, aréna, etc.);
 - La réalisation de travaux de construction, d'entretien physique, ménager et paysager, ainsi que les travaux de rénovation;
 - La manipulation de charges lourdes avec ou sans équipement;
 - L'administration de soins aux personnes;
 - La surveillance, l'intervention et la prise de décision en situation d'urgence ou de crise.

5. **APPLICATION**

5.1 **Alcool**

Il est interdit, pour toute personne assujettie à la présente politique, alors qu'elle est au service de la Commission :

- de consommer de l'alcool;
- d'avoir en sa possession de l'alcool sur les lieux du travail;
- de distribuer ou de vendre de l'alcool;
- d'être sous l'influence de l'alcool.

La consommation d'alcool seulement est tolérée, mais uniquement lorsque préalablement autorisée par la direction concernée, lors d'évènements spéciaux. À ces occasions, la consommation devra être faite avec modération, en se tenant à distance des élèves et en se comportant avec civilité. La conservation de tout alcool doit être autorisée par la direction concernée et celui-ci doit être placé dans un endroit inaccessible aux élèves et verrouillé en tout temps.

Considérant la mission éducative d'une Commission, d'une école, d'un centre de formation professionnelle ou d'un centre d'éducation des adultes, il est interdit de dégager une haleine d'alcool pour tout employé qui est en contact direct avec les élèves ou les personnes fréquentant les établissements, alors qu'il est au service de la Commission.

5.2 Drogues

Il est interdit, pour toute personne assujettie à la présente politique, alors qu'elle est au service de la Commission :

- de consommer de la drogue;
- d'avoir en sa possession de la drogue sur les lieux du travail;
- de distribuer ou de vendre de la drogue;
- d'être sous l'influence de la drogue.

5.3 Médicaments

Tout employé qui prend un médicament sous ordonnance ou en vente libre doit vérifier auprès d'un professionnel de la santé (médecin ou pharmacien) si la prise de ce médicament risque d'avoir des effets sur sa capacité de travailler de façon sécuritaire et efficace, sur sa vigilance ou sur sa capacité à effectuer les tâches qui lui sont assignées, alors qu'il est au service de la Commission. Le cas échéant, l'employé doit remettre à la Commission un document provenant de son médecin ou de son pharmacien, indiquant les effets possibles. Ce document doit être présenté au supérieur immédiat avant le début de sa prestation de travail.

6. TEST DE DÉPISTAGE

Dans le cadre de l'application de cette politique, la Commission peut demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage de drogues ou d'alcool dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- a) Lorsque l'employé y consent librement, volontairement et de façon éclairée;

- b) Lorsque la Commission a des motifs raisonnables et probables de croire que l'employé se trouve sous l'influence d'une drogue ou de l'alcool ou qu'il a consommé une drogue ou de l'alcool alors qu'il est au service de la Commission;
- c) À la suite d'un accident ou d'un incident significatif qui se déroule dans un contexte qui permet de douter raisonnablement que l'employé était sous l'influence d'une drogue ou de l'alcool au moment de l'évènement;
- d) Dans le cadre d'un plan de retour au travail à la suite d'une absence reliée en tout ou en partie à une dépendance à une drogue, à un médicament ou à l'alcool, selon une entente particulière à cet effet ou des modalités déterminées par la Commission;
- e) Lorsqu'un employé occupe un « poste à risque élevé » et qu'il y a présence de motifs raisonnables de croire à une problématique reliée à la consommation de drogues ou d'alcool dans le milieu de travail. Dans ce contexte, la possibilité d'effectuer des tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool peut être envisagée.

Tout test de dépistage de drogues ou d'alcool en vertu de la présente politique est réalisé dans le respect des normes médicales et réglementaires. Il a notamment comme objectif d'être le moins intrusif possible pour l'individu.

La Commission scolaire est en droit de demander à son employée ou son employé d'effectuer un test de dépistage si elle a des motifs raisonnables de croire qu'elle ou qu'il peut être intoxiqué par le cannabis.

On entend par motifs raisonnables :

- tous les signes, symptômes ou faits observables donnant apparence de facultés affaiblies;
- suite à un incident ou un accident de travail;
- au retour d'une cure de désintoxication reliée à la dépendance à l'alcool ou à l'usage de drogues.

Tout refus de la part d'une ou d'un employé de se soumettre à un test de dépistage sera traité comme si elle ou s'il était intoxiqué et sera considéré comme un non-respect de la présente politique, en vertu de quoi l'employée ou l'employé ne pourra accomplir son travail et devra immédiatement quitter les lieux de travail.

De plus, elle ou il fera l'objet de mesures administratives et/ou disciplinaires appropriées.

7. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE - MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

a) Mesures administratives

L'employé au sujet duquel la Commission a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'influence de drogues ou de l'alcool ou qu'il fait un usage inadéquat de médicaments sera immédiatement retiré du travail à titre de mesure administrative.

b) Mesures disciplinaires

Tout manquement à cette politique expose l'employé fautif à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

La tolérance zéro est appliquée à tous les employés exerçant des fonctions dans des « postes à risque élevé » et dans ces cas, une violation à la présente politique constitue un motif de congédiement immédiat.

La Commission fera également preuve de tolérance zéro quant au trafic de substances illégales, à leur possession ou à leur usage sur les lieux de travail. Faire le trafic, avoir en sa possession ou consommer des substances illégales sur les lieux de travail sont des motifs de congédiement immédiat. De plus, la situation sera dénoncée aux autorités policières.

En outre, la Commission fera tout aussi preuve de tolérance zéro quant à la vente, la distribution ou le fait de procurer de l'alcool ou de la drogue à des élèves d'âge mineur. Ces fautes et manquements constitueront un motif de congédiement immédiat.

Le fait de se trouver dans une situation à risque ou d'occuper un poste amenant l'employé à être en contact direct avec les élèves et les personnes fréquentant les établissements est considéré comme une circonstance aggravante.

8. OBLIGATIONS DES GESTIONNAIRES

Tous les gestionnaires doivent prendre connaissance, comprendre, appliquer et faire appliquer la présente politique. Tout gestionnaire est responsable de s'assurer que les employés et employées sont aptes à effectuer leurs tâches sans danger et de façon sécuritaire, et qu'elles et qu'ils respectent les consignes, procédures de travail et règles de sécurité en vigueur.

La ou le gestionnaire qui est témoin ou qui a un motif raisonnable de croire qu'une employée ou qu'un employé est intoxiqué et est dans l'incapacité d'effectuer son travail doit :

- Retirer immédiatement l'employée ou l'employé de son poste de travail en lui expliquant les raisons;
- Aviser le Service des ressources humaines;
- Procéder à l'enquête conjointement avec le Service des ressources humaines et à l'analyse de la situation de façon appropriée en respectant les principes de discrétion et de confidentialité et la convention collective;
- Aviser l'employée ou l'employé concerné qu'elle ou qu'il est suspendu pour fin d'enquête (le cas échéant);
- L'informer qu'une mesure appropriée pourra être retenue et appliquée selon le résultat de l'analyse de situation suite à l'enquête et qu'elle ou qu'il peut être accompagné par la ou le représentant syndical lors de ces rencontres.

La ou le gestionnaire devra s'assurer :

- Que l'employée ou l'employé quitte les lieux de travail de façon sécuritaire (taxi, covoiturage, autres...)
- De contacter les autorités compétentes en cas de situation assimilable à un crime (drogue) ou un problème de santé nécessitant une intervention d'urgence (s'il y a une crise, COMPOSEZ le 911).

Selon les circonstances, le gestionnaire ou le Service des ressources humaines pourra exiger qu'un test de dépistage soit effectué en conformité avec la politique.

Tous les événements reliés à cette politique doivent être rapportés avec les dates, le nom des témoins et les faits au Service des ressources humaines. Ce rapport devra être fait verbalement et par écrit.

9. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

La Commission encourage tout employé souffrant d'une dépendance à une drogue, à un médicament ou à l'alcool à se prendre en charge et à lui faire part de la situation en communiquant avec son supérieur immédiat ou avec la direction des ressources humaines en toute confidentialité. La Commission offrira des mesures d'accommodements raisonnables à cet employé afin de lui permettre de surmonter sa dépendance tout en conservant son emploi, dans la mesure où l'employé manifeste une réelle volonté de la surmonter.

10. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 27 novembre 2018. Elle peut être modifiée par écrit de temps à autre, auquel cas la Commission en avisera les syndicats, les associations et ses employés.