

- Règlement
- Politique
- Pratique de gestion

Approbation : Conseil des commissaires
Résolution : CC-2019-05-1936
Responsable : Direction des ressources humaines
Date d'approbation : 7 mai 2019
Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2019
Date prévue de révision : Au besoin
Date d'annulation :
Date de l'avis public préalable : Sans objet
Date de l'avis public d'adoption : Sans objet

Liste des écrits de gestion remplacés :

Consultations effectuées :

Comité consultatif de gestion (15 novembre 2018).
Comité de santé-sécurité du travail CSPN (21 novembre 2018).
Comité de relation de travail du personnel de soutien (29 novembre 2018).
Comité de relation de travail des enseignants (29 janvier 2019).
Comité de relation de travail des professionnels (30 janvier et 4 avril 2019).
Séance de travail du conseil des commissaires (19 février 2019).

Date des amendements : Sans objet

Ce document a été rédigé en respectant les règles de la nouvelle orthographe de l'Office de la langue française.

1. PRÉAMBULE

L'importante mission confiée aux commissions scolaires, tel que stipulé par la *Loi sur l'instruction publique (LIP)*, L.R.Q., c. I-13.3, consiste notamment à organiser les services éducatifs et à assurer la qualité de ceux-ci, de manière à contribuer à la réussite des élèves ainsi qu'au développement social, culturel et économique de la région.

Dans le cadre de cette mission, la Commission scolaire désire offrir à ses élèves, ses employés et au public, un environnement sain, sécuritaire et propice à la dispensation de meilleurs services éducatifs.

Par ailleurs, à titre d'employeur, la Commission scolaire doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité de ses employés. En contrepartie, tout employé a également l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité et veiller à ne pas mettre en danger celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail, le tout conformément à la législation réglementant la santé et la sécurité au travail.

Or, la consommation d'alcool ou de drogues ainsi que l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vertu d'une ordonnance ou en vente libre peuvent affecter le rendement d'un employé et, de ce fait, entraîner de graves conséquences sur autrui en plus d'influencer négativement l'image et la réputation de la commission scolaire.

Ainsi, puisqu'une telle consommation est susceptible de compromettre sa mission, la commission scolaire juge essentiel d'adopter la présente politique. Celle-ci contient les principes applicables et notamment les principes directeurs quant à l'interdiction de consommer, de posséder, de distribuer, d'être sous l'influence, d'offrir ou de faire le commerce d'alcool ou de drogues, ou de faire un usage inadéquat de médicaments obtenus en vertu d'une ordonnance ou en vente libre, en milieu de travail. Elle vise également à assurer une compréhension claire et la diffusion de ses principes ainsi qu'une mise en œuvre uniforme de ces dispositions.

La Commission scolaire reconnaît enfin qu'une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments constitue une maladie pouvant être traitée et favorise conséquemment une approche préventive face à cette problématique. La présente politique prévoit enfin les mesures de soutien accordées aux employés aux prises avec une telle dépendance.

2. CADRE LÉGAL

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, L.R.Q., c. C-12;
- Loi sur l'instruction publique, L.R.Q., c. I-13.3, ainsi que ses règlements;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., 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;
- Loi sur le cannabis, L.C. 2018, ch. 16;
- Loi encadrant le cannabis, L.R.Q., c. C-5.3;

- Les conventions collectives;
- Les politiques et règlements de la commission scolaire, y incluant toute directive ou tout code adopté par cette dernière.

3. OBJECTIFS

Les objectifs de la présente politique sont notamment les suivants :

- 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;
- 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;
- Informer les employés et les intervenants, bénévoles, fournisseurs, sous-traitants ou consultants œuvrant à la commission scolaire des exigences et attentes de celle-ci, concernant la consommation d'alcool ou de drogues et l'usage de médicaments en milieu de travail, en leur précisant les règles de conduite applicables;
- Diffuser le contenu de la politique et assurer la mise en œuvre uniforme de ces dispositions.

4. CHAMPS D'APPLICATION

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

Elle doit être respectée 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.

5. 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 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.

6. PRINCIPES

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.

6.1 Conséquemment, il est interdit à tout employé :

6.1.1 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;

6.1.2 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.

6.2 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 si les circonstances le justifient. La Commission scolaire proposera un moyen de transport sécuritaire pour le retour à la maison.

6.3 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.

6.4 Lorsque la Commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un employé consomme un médicament prescrit qui est susceptible d'entraver sa sécurité et celle d'autrui durant sa prestation de travail, elle peut exiger de celui-ci qu'il fournisse un document dûment complété par son médecin traitant attestant que ce médicament n'est pas incompatible avec la nature de la tâche à accomplir. Elle se réserve également le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard.

6.5 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 lorsqu'il y a présence d'un risque pour sa sécurité ou celle d'autrui. Également, tout employé, s'il le juge nécessaire pour le bien

de l'organisation, est encouragé à signaler toutes autres situations contrevenant à cette politique.

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.

7. DÉPISTAGE

- 7.1** 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 pourrait être immédiatement requis de se soumettre à un test de dépistage.
- 7.2** 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.
- 7.3** 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.
- 7.4** La Commission scolaire peut également demander à un employé, dans le cadre d'une entente de retour au travail, 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.
- 7.5** L'administration d'un test de dépistage sera effectuée par un professionnel de la santé indépendant, conformément aux normes médicales réglementaires applicables.
- 7.6** Dans tous les cas, l'employé a l'obligation de collaborer au processus de dépistage.
- 7.7** 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.
- 7.8** Le test utilisé sera le moins intrusif possible et l'employé concerné pourra, sur demande, obtenir une copie du résultat. Si l'employé est consentant, le syndicat sera avisé de la démarche.

8. EXCEPTIONS OÙ LA CONSOMMATION D'ALCOOL EST PERMISE

- 8.1** 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 :
- 8.1.1** L'évènement doit être préalablement autorisé par la direction de l'employé;
 - 8.1.2** Aucun alcool n'est servi à une personne mineure;
 - 8.1.3** Le service d'alcool doit être assuré par une personne majeure;
 - 8.1.4** L'alcool doit être servi dans des conditions respectant la législation et la réglementation en vigueur.
- 8.2** Malgré ce qui précède, il est formellement interdit pour l'employé qui, dans le cadre de ses fonctions, doit conduire un véhicule avec un élève à son bord d'avoir consommé tout alcool.
- 8.3** 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.

9. 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.

10. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

- 10.1** 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.
- 10.2** La Commission scolaire reconnaît que le trouble lié à l'usage de substances peut constituer une maladie pouvant être traitée et, à cet égard, la Commission scolaire remplira son obligation d'accommodement.
- 10.3** 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.

11. RESPONSABILITÉS

11.1 Employés et Tiers

- 11.1.1** 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.
- 11.1.2** Les employés et les tiers doivent également collaborer à l'application de la présente politique. Ceux-ci ont notamment l'obligation de signaler sans délai à un gestionnaire dès qu'ils ont connaissance d'un manquement à la présente politique et qu'il y a présence d'un risque pour sa sécurité ou celle d'autrui. Également, tous les employés et tiers, s'ils le jugent nécessaire pour le bien de l'organisation, sont encouragés à signaler toutes autres situations contrevenant à cette politique.
- 11.1.3** L'employé qui croit avoir un trouble lié à l'usage de substances, qui est susceptible d'entraver sa prestation de travail, doit prendre les moyens nécessaires afin de régler celui-ci.

11.2 Le personnel de direction des écoles, des centres et des services et autres gestionnaires

- 11.2.1** La présente politique est administrée et appliquée avec rigueur par l'ensemble des gestionnaires de la commission scolaire.
- 11.2.2** 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 ainsi que celle d'autrui.
- 11.2.3** Le gestionnaire qui a un motif 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 les représentants du Service des ressources humaines, s'il y a lieu.
- 11.2.4** Tout manquement à la présente politique doit être dénoncé sans délai et par écrit à la direction du Service des ressources humaines.

11.3 Direction du Service des ressources humaines

- 11.3.1** La direction du Service des ressources humaines est responsable de la mise à jour, de la diffusion de la présente politique ainsi que de toute autre documentation s'y rattachant.

- 11.3.2 La direction du Service des ressources humaines s'assure de la connaissance et de la compréhension adéquate de la politique et, à cet égard, organise les activités de sensibilisation pertinentes auprès des gestionnaires.
- 11.3.3 La direction du Service des ressources humaines supporte et conseille le gestionnaire dans la compréhension, la diffusion et l'application de la présente politique.
- 11.3.4 En collaboration avec le gestionnaire de l'employé fautif, la direction du Service des ressources humaines recommande à l'instance dirigeante compétente la mesure appropriée devant être imposée.

12. DISPONIBILITÉ DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

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

13. CONFIDENTIALITÉ

La Commission scolaire s'engage à assurer la confidentialité des informations obtenues dans le cadre de l'application de la présente politique.

14. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019.