Centre
de services scolaire
des Hautes-Laurentides
Québec

RH-2019-20

☐ Règlement
☒ Politique (cadre, code)
☐ Procédure (directive, guide, référentiel)

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

Approbation :	Conseil des commissaires
Responsable :	Direction des ressources humaines
Date d'approbation :	7 mai 2019
Date d'entrée en vigueur :	1er juillet 2019
Date prévue de révision :	Au besoin
Résolution	CC-2019-05-1936

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)

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

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE 3
2. CADRE LÉGAL 3
3. OBJECTIFS 4
4. CHAMPS D'APPLICATION 4
5. DÉFINITIONS 5
6. PRINCIPES 5
7. DÉPISTAGE 6
8. EXCEPTIONS OÙ LA CONSOMMATION D'ALCOOL EST PERMISE 7
9. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE 7
10. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION 7
11. RESPONSABILITÉS 8
12. DISPONIBILITÉ DE LA PRÉSENTE POLITIQUE 9
13. CONFIDENTIALITÉ 9
14. ENTRÉE EN VIGUEUR 9

1. PRÉAMBULE

L'importante mission confiée aux centres de services scolaires, comme 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, le centre de services 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, le centre de services 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 règlementant 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, entrainer de graves conséquences sur autrui en plus d'influencer négativement l'image et la réputation du centre de services scolaire.

Ainsi, puisqu'une telle consommation est susceptible de compromettre sa mission, le centre de services 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.

Le centre de services scolaire reconnait 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 règlementant 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 règlementant 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 du centre de services scolaire, y incluant toute directive ou tout code adopté par ce dernier.

3. OBJECTIFS

Les objectifs de la présente politique sont notamment les suivants :

- Assurer une compréhension claire et sans équivoque de la position du centre de services 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 au centre de services scolaire) ainsi que la qualité des services éducatifs ;
- Informer les employés et les intervenants bénévoles, fournisseurs, sous-traitants ou consultants œuvrant au centre de services scolaire des exigences et attentes de celui-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 du centre de services scolaire, quel que soit leur statut, ainsi qu'à tout intervenant bénévole, fournisseur, sous-traitant ou consultant œuvrant pour le centre de services scolaire.

Elle doit être respectée sur les lieux du travail, soit sur toutes les propriétés du centre de services scolaire ainsi que dans tout autre lieu où s'exercent des activités pour le compte de celui-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 du centre de services 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 le centre de services scolaire ;
- **Lieu du travail** : Tout immeuble ou installation dont le centre de services scolaire est propriétaire, locataire ou utilisatrice ou tout autre lieu où s'exercent des activités pour le compte de celui-ci.

6. PRINCIPES

Le centre de services scolaire respecte la vie privée de ses employés, mais se préoccupe de leur santé, de leur sécurité et de leur intégrité. Ainsi, il 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. Le centre de services 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 le centre de services 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. Le centre de services 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 le centre de services 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, il peut exiger de celui-ci qu'il fournisse un document dument complété par son médecin traitant attestant que ce médicament n'est pas incompatible avec la nature de la tâche à accomplir. Il 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 le centre de services 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 du centre de services 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 au centre de services scolaire.

7. DÉPISTAGE

7.1. Si le centre de services 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. Le centre de services scolaire peut également demander à un employé impliqué dans un incident ou un accident de se soumettre à un test de dépistage lorsqu'il 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 évènement.

7.3. Le centre de services 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. Le centre de services 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 règlementaires 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 évènement à caractère social, culturel, sportif, promotionnel ou de financement organisé directement ou indirectement par le centre de services scolaire ou encore auquel il 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 règlementation 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 du centre de services scolaire, l'employé qui organise, participe ou assiste à un tel évènement 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 le centre de services scolaire et, selon les conclusions de celui-ci, le centre de services 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. Le centre de services 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. Le centre de services scolaire reconnait que le trouble lié à l'usage de substances peut constituer une maladie pouvant être traitée et, à cet égard, le centre de services scolaire remplira son obligation d'accommodement.

10.3. Le centre de services 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 le centre de services 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 du centre de services scolaire.

11.2.2. Le gestionnaire doit connaitre, 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 dire 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. La direction du Service des ressources humaines, en collaboration avec le gestionnaire de l'employé fautif, 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 du centre de services scolaire.

13. CONFIDENTIALITÉ

Le centre de services 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 1er juillet 2019.