TITRE : POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET AUX MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL	
ORIGINE	Direction du service des ressources humaines
DESTINATAIRES :	Tous les employés
Entrée en vigueur : 31 mai 2022	**Résolution no.** : **CA 2021-2022/119**

1. PRÉAMBULE

La mission confiée au centre de services scolaire par le gouvernement est l'une des plus importantes missions publiques; elle consiste notamment à organiser les services éducatifs prévus par la *Loi sur l'instruction publique,* L.R.Q., c. I-13.3 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 des 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 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 conséquemment entraîner 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 d'être sous l'influence, de consommer, de posséder, de distribuer, 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, et une mise en œuvre uniforme de ces dispositions**.**

Le centre de services scolaire reconnaît enfin qu'une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments constitue une maladie pouvant être traitée avec succès 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**

Il est entendu que l'application de la présente politique s'effectue en tout respect des droits et libertés de la personne prévus à la Charte des droits et libertés de la personne et en respect de la législation en vigueur.

2. 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, consultants et toute autre personne œuvrant au centre de services 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 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 au centre de services scolaire) des exigences et attentes du centre de services scolaire concernant la consommation d'alcool ou de drogues et l'usage de médicaments en milieu de travail;

- 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;

- Réitérer l'importance accordée à la prévention des problèmes de dépendance liés à l'alcool, aux drogues et aux médicaments en promouvant les outils d'aide disponibles aux employés, notamment le programme d'aide aux employés.

- Diffuser le contenu de la politique et assurer la mise en œuvre uniforme de ces dispositions.

3. Cadre juridique

La présente politique s'appuie notamment sur la législation réglementant la santé et la sécurité au travail ainsi que sur les 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;
- *Les* conventions collectives;
- Les *politiques* et règlements du centre de services scolaire, y incluant toute directive ou écrit de gestion adopté par cette dernière.

4. Champ d'application

4.1 La présente politique s'applique à tout employé du centre de services scolaire, quel que soit son statut ainsi qu'à tout parent, intervenant, bénévole, fournisseur, sous-traitant, consultant et à toute personne œuvrant pour le centre de services scolaire.

4.2 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 on entend par :

- **« Alcool »** : Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool;
- **« Drogue »** : Toute substance, y compris le cannabis, et prise sous n'importe quelle forme, 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 le centre de services scolaires.

- « **Être sous l'influence de** » Être sous l'effet de la drogue ou de l'alcool, y compris de leurs effets résiduels

- « **Lieu du travail (ou milieu de travail)** »: Tout immeuble ou installation dont le centre de services scolaire est propriétaire, locataire ou utilisateur ou tout lieu où s'exercent des activités pour le compte de celui-ci, tel que tout établissement y compris toute école, centre, immeuble, installation et terrain, ainsi qu'en télétravail

6.0 Principes directeurs

6.1 Le centre de services scolaire respecte la vie privée de ses employés et 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.

6.2 Conséquemment, il est formellement interdit à tout employé :

6.2.1 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;

6.2.2 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;

6.2.3 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 sur ordonnance, sous quelque forme que ce soit, lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail;

6.2.4 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 au centre de services scolaire.

6.3 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.

6.4 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.

6.5 Aussi, l'employé qui consomme un médicament prescrit ou une drogue prescrite doit, à la demande de son supérieur immédiat, remettre un document dûment complété par son médecin traitant attestant que ce médicament n'est pas susceptible d'influencer sa prestation de travail. Le centre de services scolaire se réserve le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard.

6.6 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 son gestionnaire ou au service des ressources humaines du centre de services scolaire.

6.7 Le centre de services scolaire sensibilise l'employé quant à l'importance de limiter sa consommation de boissons énergisantes lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail.

7.0 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 pourra 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 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 et 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.

8.0 Exceptions où la consommation d'alcool est tolérée

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 le supérieur immédiat de l'employé;

8.1.2 Aucun alcool n'est servi à une personne mineure;

8.1.3 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;

8.1.4 Le service d'alcool doit être assuré par une personne majeure et qui n'est pas un élève du centre de services scolaire, à l'exception d'une autorisation expresse pour ce faire ou lorsque requis dans le cadre pratique d'une formation professionnelle.

8.1.5 L'alcool doit être servi dans des conditions respectant la législation et la réglementation en vigueur.

8.2 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.

8.3 L'alcool doit en tout temps être gardé dans des lieux sécuritaires qui ne sont pas accessibles aux élèves.

8.4 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.

9.0 Non-respect de la politique

9.1 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'il juge appropriée, laquelle pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé, le tout conformément aux dispositions des conventions collectives.

9.2 Tout employé qui ne prend pas les moyens pour régler son problème de consommation de drogue ou d'alcool ou qui ne collabore pas aux termes de la présente politique risque de se voir imposer des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

9.3 La distribution, la vente illégale et le trafic de drogues sont considérés par le centre de services scolaire comme des manquements graves et sont des motifs de congédiement immédiat. Les personnes fautives seront dénoncées aux autorités policières.

9.4 Tout manquement à la présente politique par une personne autre qu'un employé pourra faire l'objet d'une expulsion immédiate et d'une interdiction d'accès aux lieux de travail du centre de services scolaire de même, le cas échéant, que l'annulation, la suspension ou la résiliation d'un contrat de service.

10.0 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 reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments constitue une maladie pouvant être traitée et à cet égard, le centre de services scolaires 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. Le défaut de dénoncer une dépendance constitue un manquement à la présente politique.

11.0 Rôles et responsabilités des intervenants

11.1 Employés et tiers

11.1.1 Prendre connaissance de la présente politique et s'y conformer. 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 Collaborer à l'application de la présente politique et notamment, aviser un gestionnaire du centre de services scolaire dès qu'ils ont connaissance d'un manquement à la présente politique.

11.1.3 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.

11.2 Gestionnaire

11.2.1 Administrer et appliquer la présente politique avec rigueur.

11.2.2 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.

11.2.3 Prendre les mesures appropriées, selon la situation, le tout en collaboration avec la direction des ressources humaines, lorsqu'il 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.

11.2.4 Dénoncer sans délai tout manquement à la présente politique, par écrit, à la direction des ressources humaines.

11.3 Direction des ressources humaines

11.3.1 S'assurer de l'adoption, de la mise à jour, de la diffusion de la présente politique ainsi que de toute autre documentation s'y rattachant.

11.3.2 S'assurer de la connaissance et de la compréhension adéquate de la politique et à cet égard, organiser les activités de formation pertinente auprès des gestionnaires et des employés.

11.3.3 Supporter et conseiller 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, recommander à l'instance décisionnelle 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 est affichée aux endroits habituels d'affichage. La politique peut également être consultée en tout temps sur le site Internet du centre de services scolaire.

13. Adoption et entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le jour suivant son adoption par le conseil d'administration

Références : Document CSS de l'Estuaire (Politique relative à l'alcool, aux drogues et aux médicaments en milieu de travail
Document CSS de Laval (Politique concernant l'alcool,les drogues et les médicaments en milieu de travail)
Document Morency, Société d'avocats « La gestion en milieu de travail de l'usage d'alcool, de drogues ou de médicaments ».