

**Centre
de services scolaire
de Laval**

Québec 

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

Texte officiel adopté par le conseil des commissaires
le 17 avril 2019 Par la résolution CC 2018-2019 numéro 133
Modifié par la résolution CA 2020-2021 numéro 009 le 20 octobre 2020

TABLE DES MATIERES

PRÉAMBULE.....	3
1. OBJECTIFS	3
2. CADRE JURIDIQUE	4
3. CHAMP D'APPLICATION	5
4. DÉFINITIONS.....	5
5. PRINCIPES DIRECTEURS	6
6. DÉPISTAGE.....	7
7. EXEPTIONS OÙ LA CONSOMMATION D'ALCOOL EST PERMISE	8
8. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE.....	8
9. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION.....	9
10. RESPONSABILITÉS	9
11. ENTRÉE EN VIGUEUR	10

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. 1-13.3 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, à 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 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 une mise en œuvre uniforme de ces dispositions.

Le Centre de services scolaire reconnaît 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 par rapport à cette problématique. La présente politique prévoit également des mesures de soutien accordées aux employés aux prises avec une telle dépendance.

1- OBJECTIFS

Les objectifs de la présente politique sont notamment les suivants :

- Tendre à 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 (en incluant notamment les parents, intervenants, bénévoles, fournisseurs, sous-traitants ou consultants 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 sur les lieux du travail ainsi que les conséquences en cas de violation de celles-ci;
- Informer les employés, les élèves et le public (en 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 inadéquat de médicaments sur les lieux du 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 inadéquat de médicaments sur les lieux du travail;
- 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 que 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;
- Les conventions collectives;
- Les politiques et règlements du Centre de services scolaire, en incluant toute directive ou instruction adopté par ce dernier;

- *Loi sur le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois* (projet de loi no C-45 adopté le 21 juin 2018 et entré en vigueur au 17 octobre 2018, L.C. 2018 chapitre 16);
- *Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière* (projet de loi no 157 adopté et sanctionné le 12 juin 2018, L.Q. 2018 chapitre 19).

3- CHAMP 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 parent, 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.

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 qui travaille pour le Centre de services 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 scolaire;
- **Lieu du travail** : Tout immeuble ou installation dont le Centre de services scolaire est propriétaire, locataire ou utilisatrice ou tout lieu où s'exercent des activités pour le compte de celui-ci.

5- PRINCIPES DIRECTEURS

5.1 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.

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 de 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, à moins que la fabrication d'alcool ne soit faite dans le cadre d'un projet pédagogique;

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;

Exception

5.2.4 Par contre, 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. Également, ces dispositions n'empêchent pas un employé d'offrir de façon légitime un médicament en vente libre à un autre employé (ex. : acétaminophène, ibuprofène, etc.).

5.3 L'employé pour lequel le gestionnaire 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 Aussi, l'employé qui consomme un médicament prescrit ou une drogue prescrite doit, et à la demande de la direction qui a des motifs raisonnables de croire que cet employé a les facultés affaiblies, remettre un document à la personne désignée du service des ressources humaines dûment complété par son médecin traitant attestant que ce médicament n'est pas susceptible d'influencer sa prestation de travail et le Centre de services scolaire se réserve le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard.
- 5.6 Le Centre de services scolaire invite 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 à le signaler sans délai à un gestionnaire du Centre de services scolaire.

6- DÉPISTAGE

Le Centre de services scolaire se réserve le droit, pour un motif raisonnable ou à la suite d'un accident, de procéder à un test de dépistage d'alcool ou de drogue. Le refus d'un employé de se soumettre à un tel test sera considéré comme un manquement à la présente politique.

7- EXCEPTIONS OÙ LA CONSOMMATION D'ALCOOL EST PERMISE

- 7.1 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 :
- 7.1.1 La consommation d'alcool lors d'un évènement doit être préalablement autorisée par la direction de l'employé;
- 7.1.2 Aucun alcool n'est servi à une personne mineure;
- 7.1.3 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;
- 7.1.4 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;

- 7.1.5 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 dans le cadre de ses fonctions, avec ou sans un élève à son bord, doit s'abstenir de toute consommation d'alcool ou de drogue ou encore de faire un usage inadéquat de médicaments.
- 7.3 Considérant la mission du Centre de services 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 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- PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

- 9.1 Le Centre de services scolaire favorise une approche préventive par rapport 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 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 scolaire remplira son obligation d'accommodement.
- 9.3 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.

10- RESPONSABILITÉS

10.1 Conseil d'administration

Adopte la présente politique

10.2 Service des ressources humaines

10.2.1 Le 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.

10.2.2 Le Service des ressources humaines soutient et conseille le gestionnaire dans la compréhension, la diffusion et l'application de la présente politique.

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

10.3 Gestionnaires

10.3.1 La présente politique est administrée et appliquée avec rigueur par l'ensemble des gestionnaires du Centre de services scolaire.

10.3.2 Le gestionnaire doit connaître, comprendre, diffuser et appliquer la présente politique ainsi que tout document qui y est rattaché.

10.3.3 Le gestionnaire qui a des motifs raisonnables de croire 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 le Service des ressources humaines.

10.3.4 Tout manquement à la présente politique doit être dénoncé sans délai au Service des ressources humaines.

10.4 Employés et Tiers

10.4.1 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.

10.4.2 Les employés et les tiers doivent également 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.

- 10.4.3** 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- ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil des commissaires et le demeure jusqu'à son abrogation ou remplacement.