Commission scolaire de Portneuf

MANUEL DE GESTION

Sujet : **Politique relative aux drogues, aux médicaments et à l'alcool**	Section : **RH - 800**
Service : *Ressources humaines* Directrice: *Éric Bouchard* Nouveau texte : X Texte révisé ☐ Texte non révisé ☐ Texte en révision ☐	Règlement no : ____ Politique no : **835** Procédure no : ____
Document no : ____ Gesdoc : ____	Résolution no : ***CC176/17-18*** *Adopté à la séance ordinaire du 20 juin 2018.*
Note ou remarque : ____	
Approuvé par : ____ Fonction : Directrice générale par intérim Date : 26 juin 2018	Nombre de page

POLITIQUE RELATIVE AUX DROGUES, AUX MÉDICAMENTS ET À L'ALCOOL

Date d'entrée en vigueur : 20 juin 2018

1. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE

La Commission scolaire de Portneuf (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.

Il est entendu que l'application de présente politique s'effectue notamment en accord avec les droits et libertés de la personne prévus notamment à la *Charte des droits et libertés de la personne* et au *Code civil du Québec*.

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, 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 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 les 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 se doit d'être le moins intrusif possible pour l'individu.

7. ADMINISTRATION DU TEST DE DÉPISTAGE

Tout test de dépistage d'alcool, de drogues et de médicaments sera effectué par un intervenant externe.

L'employé qui est soumis à un test de dépistage obtiendra les résultats de ce test à la suite d'une demande écrite de sa part ou du syndicat.

8. 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.

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 20 juin 2018. Elle peut être modifiée par écrit de temps à autre, auquel cas la Commission en avisera les syndicats, les associations et ses employés.