


<div> <div> Centre de services scolaire des Découvreurs Québec </div> <div>  </div> </div> <b>MANUEL DE GESTION</b>		<b>CODIFICATION</b> <b>N°05-11-03</b>
<b>ENTRÉE EN VIGUEUR</b> 17 décembre 2019	<b>SECTEUR</b> Direction des ressources humaines	<b>NATURE</b> Politique
<b>APPROBATION</b>  Par : C.C. Date : 17 décembre 2019		<b>AMENDEMENT</b>

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

### 1. FONDEMENTS

Le Centre de services scolaire des Découvreurs (ci-après le CSS) adopte une *Politique en matière de drogues, de médicaments et d'alcool* (ci-après désignée, la « *Politique* ») 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.

Le CSS reconnaît qu'une dépendance aux drogues, aux médicaments ou à l'alcool constitue une maladie pouvant être traitée avec succès et favorise conséquemment une approche préventive face à cette problématique. La présente *Politique* prévoit les mesures de soutien accordées aux membres du personnel aux prises avec une telle dépendance.

Le CSS reconnaît que l'application de la présente *Politique* doit s'effectuer dans le respect des droits et libertés de la personne prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12), du *Code civil du Québec* (RLRQ, c. CCQ-1991) ainsi que des conventions collectives en vigueur.

### 2. OBJECTIFS

- 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 ;
- Encourager les saines habitudes de vie et soutenir les employés qui sont aux prises avec une dépendance et les encourager à prendre les moyens afin de surmonter leur dépendance ;
- Réitérer l'importance accordée à la prévention des problèmes de dépendance liés à l'alcool, aux drogues et aux médicaments ;
- Protéger l'image de marque du CSS.

### 3. CADRE JURIDIQUE

La présente *Politique* s'appuie sur les sources de droit suivantes :

- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) ainsi que ses règlements ;
- La *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, c. C-12) ;
- La *Loi sur l'instruction publique* (RLRQ, c. I-13.3) ;
- Le *Code civil du Québec* (RLRQ, c. CCQ-1991) ;
- Le *Code criminel* (L.R.C., 1985, ch. C-46) ainsi que ses règlements ;
- Le *Code de la sécurité routière* (RLRQ, c. A-2.1) ;
- La *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (L.C., 1996, ch. 19) ainsi que ses règlements ;
- La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1) ;
- Les conventions collectives en vigueur pour le personnel syndiqué ;
- Les règlements sur les conditions de travail en vigueur pour le personnel-cadre.

### 4. ASSUJETTISSEMENT

La présente *Politique* s'applique à l'ensemble des employés du CSS, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Sont aussi assujettis les stagiaires, bénévoles, collaborateurs, partenaires, sous-traitants, fournisseurs, accompagnateurs, membres du Conseil d'administration et autres intervenants du CSS.

### 5. DÉFINITIONS

Dans la présente *Politique*, à moins d'indication contraire, les mots et expressions ont la signification suivante :

#### 5.1. Alcool

Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.

#### 5.2. Au service du CSS

Toutes les activités auxquelles s'adonne une personne assujettie dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cours ou à l'occasion des activités du CSS et des établissements d'enseignement, sur les lieux de travail, incluant les périodes de pause et de repas. Cette notion comprend également toutes les circonstances lors desquelles une personne assujettie représente le CSS ou accompagne des élèves.

#### 5.3. Drogue

Toute substance psychotrope, consommée sans ordonnance médicale ou au-delà d'une telle ordonnance, y compris le cannabis, et ce, malgré sa légalisation.

#### **5.4. Être sous l'influence**

Être dans un état incompatible avec la réalisation sécuritaire et efficace d'une tâche, impliquant notamment la réduction des capacités intellectuelles ou physiques telle que la diminution du jugement, de l'attention, de la vigilance, de la mémoire, de la perception, de la coordination ou de la concentration.

#### **5.5. Lieux de travail**

Tous les immeubles et toutes les installations dont le CSS 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. Les terrains appartenant au CSS de même que les aires de stationnement qui sont sous le contrôle du CSS sont aussi visés.

#### **5.6. Médicaments**

Tout médicament, en vente libre ou sous ordonnance, dont la consommation a un impact sur la capacité de l'employé de travailler de façon sécuritaire et, sur sa vigilance ou sur sa capacité à effectuer les tâches qui lui sont assignées.

#### **5.7. Situation à risque**

Situation qui, selon le CSS, peut présenter un risque sans nécessairement 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.) ;
- 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.

## **6. APPLICATION**

### **6.1. Drogues**

Il est interdit, pour toute personne assujettie à la présente *Politique*, alors qu'elle est au service du CSS :

- De consommer de la drogue ;
- D'être sous l'influence de la drogue ;
- De distribuer ou de vendre de la drogue ;
- D'avoir en sa possession de la drogue ou de détenir du matériel destiné à la consommation de drogues, sur les lieux du travail.

### **6.2. Médicaments**

Il est interdit, pour toute personne assujettie à la présente *Politique*, alors qu'elle est au service du CSS :

- De consommer de manière inadéquate des médicaments ;
- D'être sous l'influence de médicaments ;
- De distribuer ou de vendre des médicaments sous ordonnance.

La consommation de médicaments par une personne assujettie alors qu'elle est au service du CSS est permise uniquement si elle est en relation avec la condition médicale de la personne et qu'elle n'a pas pour effet de nuire à la prestation normale de travail attendue et à la sécurité au travail.

Tout employé qui prend un médicament alors qu'il est au service du CSS doit s'assurer auprès d'un professionnel de la santé que ce médicament n'a pas d'effets sur sa capacité de travailler de façon sécuritaire, sur sa vigilance ni sur sa capacité à effectuer les tâches qui lui sont assignées. L'employé qui ressent de tels effets doit en aviser immédiatement sa direction afin de déterminer s'il peut poursuivre son travail.

L'employé qui doit avoir en sa possession des médicaments sur les lieux du travail a la responsabilité de garder ceux-ci hors de la portée des élèves, et ce en tout temps.

### **6.3. Alcool**

Il est interdit, pour toute personne assujettie à la présente *Politique*, alors qu'elle est au service du CSS :

- De consommer de l'alcool ;
- D'avoir en sa possession de l'alcool ;
- De distribuer ou de vendre de l'alcool ;
- D'être sous l'influence de l'alcool.

Malgré ce qui précède, lors de la période du repas, la consommation modérée d'alcool est acceptée lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- Le repas est pris en dehors des lieux de travail ;
- Il n'est pas pris en présence d'élèves ;
- La période du repas n'est pas immédiatement suivie d'une période d'activité où des élèves peuvent être présents ;
- L'employé ne doit pas être sous l'influence de l'alcool à son retour au travail.

De même, la consommation d'alcool est aussi tolérée lors d'événements spéciaux organisés par le CSS ou auxquels elle participe, mais uniquement lorsque préalablement autorisée par la direction concernée. À ces occasions, la consommation devra être faite avec modération et la personne devra se comporter avec civilité. Suivant une telle activité, l'employé est responsable de ne pas conduire avec les facultés affaiblies et de respecter la limite relative au taux d'alcool stipulée au *Code criminel* et au *Code de la sécurité routière*.

La conservation de tout alcool sur les lieux du travail doit être préalablement autorisée par la direction et celui-ci doit être placé dans un endroit inaccessible aux élèves et verrouillé en tout temps.

Considérant la mission éducative d'un CSS, 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 du CSS.

## 7. TEST DE DÉPISTAGE

Dans le cadre de l'application de la présente *Politique*, le CSS peut demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage de drogues, d'alcool ou de médicaments dans les circonstances suivantes :

- Lorsque le CSS a des motifs raisonnables de croire que l'employé a consommé ou est sous l'influence d'une drogue ou de l'alcool ou qu'il a fait un usage inadéquat d'un médicament alors qu'il est au service du CSS ;
- Lorsque le CSS, à la suite d'un accident ou d'un incident, a des motifs raisonnables de croire que la consommation de drogue ou d'alcool ou l'usage inadéquat d'un médicament a pu y contribuer ou causer cet événement.

Tout test de dépistage effectué en vertu de la présente *Politique* est réalisé dans le respect des normes médicales et légales par un professionnel de la santé indépendant et de façon à être le moins intrusif possible pour l'individu. Les frais encourus seront assumés par le CSS. L'employé soumis à un test de dépistage pourra demander par écrit les résultats de ce test.

Les mesures relatives au non-respect de la présente *Politique* seront alors appliquées lorsqu'un employé refuse de se soumettre au test de dépistage demandé par le CSS ou lors de l'échec de celui-ci. Le refus d'obtempérer au test dans un tel contexte sera considéré comme l'équivalent d'un échec au test de dépistage.

## **8. NON-RESPECT DE LA *POLITIQUE***

### **8.1. Mesures administratives**

L'employé au sujet duquel le CSS a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'influence de drogues, d'alcool ou d'un médicament sera immédiatement retiré du travail afin d'assurer la sécurité de tous et de procéder s'il y a lieu à un test de dépistage. Le CSS s'assurera alors qu'il est en mesure de retourner chez lui de manière sécuritaire.

### **8.2. Mesures disciplinaires**

Tout manquement à cette *Politique* expose l'employé fautif à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le fait de se trouver dans une situation à risque sera considéré par le CSS comme une circonstance aggravante.

Tolérance zéro : La tolérance zéro est appliquée aux situations suivantes pour lesquelles toute violation de la présente *Politique* constitue un motif de congédiement immédiat et ces situations seront dénoncées aux autorités policières :

- L'employé qui fait du trafic de drogues ou de médicaments ;
- L'employé qui a en sa possession de la drogue illicite ;
- L'employé qui fait usage sur les lieux de travail de substances illégales ;
- L'employé qui vend, distribue ou procure de l'alcool, de la drogue ou un médicament sous ordonnance à des élèves d'âge mineur.

### **8.3. Bris de contrat**

Tout manquement à cette *Politique*, par une personne autre qu'un employé, l'expose à un bris de contrat, une rupture de lien de service, à une interdiction d'accès au lieu de travail et toute autre mesure applicable à son statut et à la faute commise, incluant une dénonciation policière.

## **9. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION**

Le CSS reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues et aux médicaments est une affection de la santé qui peut être traitée avec succès et encourage fortement l'employé souffrant d'une telle dépendance à demander de l'aide et des conseils. À cette fin, le CSS offre à ses employés le service du *Programme d'aide aux employés*, conformément aux modalités de ce programme.

De plus, le CSS encourage cet employé à lui faire part de la situation en communiquant avec son supérieur immédiat ou avec la direction du Service des ressources humaines en toute confidentialité. Le CSS remplira alors son obligation d'accommodement face à cet employé en mettant en œuvre des mesures de soutien variées et personnalisées 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. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **10.1. Le Conseil d'administration**

- Adopte la présente *Politique* et, le cas échéant, les mises à jour.

### **10.2. La direction générale**

- S'assure de la mise en application de la présente *Politique* ;
- Rend compte de l'application de la présente *Politique* au Conseil des commissaires annuellement.

### **10.3. La direction du Service des ressources humaines**

- S'assure de la diffusion et de la mise à jour de la présente *Politique* ;
- Supporte et conseille les gestionnaires dans la mise en application de la présente *Politique* ;
- Assure l'administration des tests de dépistage en transigeant avec une firme spécialisée.

### **10.4. La direction d'établissement et de services**

- Prend connaissance et applique la présente *Politique* ;
- Informe l'ensemble de son personnel et les autres personnes assujetties qui sont présentes sur une base régulière à son école ou à son service, de la présente *Politique* et de ses modalités d'application ;
- S'assure du respect de la présente *Politique* par l'ensemble de son personnel ;
- Retire immédiatement un employé du travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que ce dernier est sous l'influence de la drogue, de l'alcool, ou d'un médicament ayant un impact sur la sécurité au travail ou sur sa prestation normale de travail.

### **10.5. L'employé ou la personne qui se trouve sur les lieux du travail**

- Prend connaissance de la présente *Politique* et s'y conforme ;
- L'employé qui croit avoir une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments doit prendre les moyens nécessaires afin de régler celle-ci.

## **11. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente *Politique* entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil des commissaires.