



RECUEIL DE GESTION

RÈGLEMENT <input type="checkbox"/>	TITRE	
POLITIQUE <input checked="" type="checkbox"/>	POLITIQUE CONCERNANT L'ALCOOL, LES DROGUES ET LES MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL	
PROCÉDURE <input type="checkbox"/>		
CADRE DE RÉFÉRENCE <input type="checkbox"/>		
APPROBATION	RÉVISION	RESPONSABLE
29-CC/18-10-10		RESSOURCES HUMAINES

SECTION I

PRÉAMBULE ET FONDEMENTS

1. La mission confiée à la Commission scolaire du Chemin-du-Roy 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* 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.
2. Dans le cadre de cette mission, la Commission scolaire désire offrir aux élèves, aux membres du personnel et aux personnes qui se trouvent dans les lieux du travail, un environnement sain, sécuritaire et propice à la dispensation des meilleurs services éducatifs.
3. À titre d'employeur, la Commission scolaire doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité de ses membres du personnel. En contrepartie, tout membre du personnel 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 dans les lieux du travail, le tout conformément à la législation réglementant la santé et la sécurité au travail.
4. La consommation d'alcool ou de drogues ainsi que l'usage inadéquat de médicaments obtenus en vertu d'une ordonnance ou en vente libre, conformément à la réglementation applicable, peuvent affecter le rendement d'un membre du personnel, nuire à sa sécurité ou la sécurité d'autrui et entraîner de graves conséquences, en plus d'influencer négativement l'image et la réputation de la Commission scolaire.
5. Puisqu'une telle consommation est susceptible de compromettre sa mission, la Commission scolaire juge essentiel d'adopter la présente politique. Celle-ci contient les principes applicables et notamment les principes directeurs quant à l'interdiction en milieu de travail 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, conformément à la réglementation applicable. Elle vise également à assurer une compréhension claire et la diffusion de ses principes, et une mise en œuvre uniforme de ces dispositions.



6. La Commission 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 face à cette problématique. La présente politique prévoit les mesures de soutien accordées aux membres du personnel aux prises avec une telle dépendance notamment référer le membre du personnel à des ressources spécialisées pour une évaluation.

7. La présente politique s'appuie notamment sur les éléments suivants :

Charte des droits et libertés de la personne;

Code civil du Québec;

Loi sur l'instruction publique;

Loi sur la santé et la sécurité du travail;

Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le

Code criminel et d'autres lois;

Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière;

Loi réglementant certaines drogues et autres substances;

Code criminel;

Les conventions collectives du personnel syndiqué;

Politique de gestion des directrices et directeurs d'établissement;

Politique de gestion des administrateurs;

Politiques et règlements de la Commission scolaire du Chemin-du-Roy;

Code d'éthique de la Commission scolaire du Chemin-du-Roy.

SECTION II

OBJECTIFS

Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

8. Prévenir et 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 élèves, des membres du personnel et aux personnes qui se trouvent dans les lieux du travail;
9. 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;
10. Informer les membres du personnel et les personnes qui se trouvent dans les lieux du travail des exigences et attentes de la Commission scolaire concernant la consommation d'alcool ou de drogues et l'usage de médicaments en milieu de travail;
11. Assurer une compréhension claire et sans équivoque de la position de la Commission scolaire en matière de consommation d'alcool ou de drogues et l'usage de médicaments en milieu de travail;
12. Encourager les saines habitudes de vie et supporter les membres du personnel qui prennent les moyens afin de surmonter une dépendance et à cet égard, la Commission scolaire remplira son obligation d'accommodement.
13. Diffuser le contenu de la politique et assurer la mise en œuvre uniforme de ses dispositions.



SECTION III

CHAMP D'APPLICATION

14. Cette politique vise l'ensemble des personnes à l'emploi de la Commission scolaire, dans le cadre du travail ou de toute activité reliée à l'emploi dans les lieux du travail.

Avec les adaptations nécessaires, la présente politique s'applique également aux personnes qui se trouvent dans les lieux du travail, notamment les bénévoles, les stagiaires, les fournisseurs, les sous-traitants, les locataires, les visiteurs, les parents ou titulaires de l'autorité parentale, les commissaires et autres intervenants de la Commission scolaire.

SECTION IV

DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins d'indication contraire, on entend par :

15. **Alcool**: Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.
16. **Drogue** : Toute substance, y compris le cannabis, et ce, malgré sa légalisation, dont la consommation peut modifier les modes de penser, de perception ou de comportement, diminuant ainsi la capacité d'un individu.
17. **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 conformément à la réglementation applicable.
18. **Membre du personnel** : Toute personne à l'emploi de la Commission scolaire, quel que soit son statut d'emploi.
19. **Être sous l'influence** : Être sous l'effet de la drogue ou de l'alcool ou d'un usage inadéquat de médicament.
20. **Lieu du travail** : Tout terrain, immeuble ou installation, y compris le matériel roulant et les véhicules dont la Commission scolaire est propriétaire, locataire ou utilisatrice, ainsi que dans tout autre lieu où s'exercent des activités pour le compte de celle-ci.
21. **Personnes qui se trouvent dans les lieux du travail** : notamment les bénévoles, les stagiaires, les fournisseurs, les sous-traitants, les locataires, les visiteurs, les parents ou titulaires de l'autorité parentale, les commissaires et autres intervenants de la Commission scolaire.
22. **Test de dépistage** : Test effectué à l'externe par un professionnel de la santé, conformément aux normes médicales et réglementaires applicables.



SECTION V

PRINCIPES DIRECTEURS

23. La Commission scolaire respecte la vie privée des membres de son personnel, mais se préoccupe de leur santé, de leur sécurité et de leur intégrité. Ainsi, elle s'attend à ce que chaque membre du personnel soit capable d'effectuer, en tout temps et de façon sécuritaire, sa prestation normale et régulière de travail.
24. La Commission scolaire adopte les principes directeurs suivants concernant l'alcool ou les drogues ou l'usage inadéquat de médicaments lorsque le membre du personnel est en fonction ou sur les lieux du travail.
25. Les principes directeurs s'appliquent avec les adaptations nécessaires aux personnes qui se trouvent dans les lieux du travail.
26. Conséquemment, il est interdit :
 - 26.1 D'être sous l'influence de l'alcool ou de drogues y compris le cannabis, et ce, malgré sa légalisation, ainsi que de faire un usage inadéquat de médicaments lorsqu'elles sont en fonction ou sur les lieux du travail.
 - 26.2 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 incluant les produits comestibles contenant du cannabis, lorsqu'elles sont en fonction ou sur les lieux du travail.
 - 26.3 De posséder un médicament disponible sur ordonnance sans la prescription autorisée, de faire usage de manière inadéquate d'un médicament, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre ou d'échanger un médicament, sous quelque forme que ce soit, lorsqu'elles sont en fonction ou sur les lieux du travail.
27. 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 à la Commission scolaire. Également, ces principes directeurs n'empêchent pas un membre du personnel d'offrir de façon légitime un médicament en vente libre conformément à la réglementation applicable à un autre membre du personnel pour un usage adéquat (ex. acétaminophène, ibuprofène).
28. Le membre du personnel pour lequel la Commission 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 lieu de travail.
29. Le membre du personnel doit utiliser un médicament ou une drogue prescrits de façon responsable, que ceux-ci aient été obtenus en vertu d'une ordonnance ou pour le médicament en vente libre, conformément à la réglementation applicable. Nous présumons de sa bonne foi, de son bon jugement et de sa responsabilisation. Par conséquent, il doit se renseigner auprès d'un professionnel de la santé afin de déterminer si le médicament ou la drogue prescrite qu'il consomme est susceptible d'influencer sa prestation de travail et, le cas échéant, aviser sans délai en toute confidentialité la personne responsable au Service des ressources humaines.
30. Aussi, dans des circonstances particulières, le membre du personnel qui utilise un médicament prescrit ou une drogue prescrite doit, à la demande de la personne responsable au Service des ressources humaines, remettre un document dûment complété par son médecin traitant attestant que ce médicament n'est pas susceptible d'influencer sa prestation de travail et la Commission scolaire se réserve le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard.



31. Tout membre du personnel qui constate qu'un ou qu'une collègue en fonction ou sur les lieux du travail ou une personne qui se trouve dans les lieux du travail présente un ou des signes d'intoxication a l'obligation de le signaler sans délai à son gestionnaire immédiat. Le gestionnaire immédiat avise sans délai la personne responsable au Service des ressources humaines et lui transmet, le cas échéant, sous pli confidentiel, le rapport d'incident rempli de l'annexe 1 de la présente politique.
32. Considérant la popularité grandissante des boissons énergisantes, la Commission scolaire sensibilise le membre du personnel à l'importance de limiter la consommation de ce type de boisson lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail.

SECTION VI

EXCEPTIONS OÙ LA CONSOMMATION D'ALCOOL EST PERMISE

33. Lors d'un évènement à caractère social, culturel, sportif, promotionnel ou de financement organisé directement ou indirectement par la Commission scolaire ou encore auquel elle participe, les règles suivantes doivent être strictement respectées :
 - 33.1 L'évènement doit être préalablement autorisé par la direction concernée;
 - 33.2 Aucun alcool n'est servi à une personne mineure;
 - 33.3 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;
 - 33.4 Le service d'alcool doit être assuré par une personne majeure qui n'est pas un élève de la Commission scolaire, à l'exception d'une autorisation expresse pour ce faire requise dans le cadre pratique d'une formation professionnelle;
 - 33.5 L'alcool doit être servi dans des conditions respectant la législation et la réglementation en vigueur;
 - 33.6 Considérant notre mission éducative, notre Code d'éthique et notre souci de l'image projetée à ces occasions, la consommation d'alcool devra être faite avec modération, en se comportant avec civilité et en se tenant à distance des élèves le cas échéant excluant les élèves dans le cadre pratique d'une formation professionnelle;
 - 33.7 En conformité avec la *Politique de frais de séjour et de déplacement*, aucun remboursement ne sera accordé pour les boissons alcoolisées;
 - 33.8 Malgré ce qui précède, le membre du personnel qui doit conduire un véhicule avec un élève à son bord doit s'abstenir de toute consommation d'alcool.

SECTION VII

DÉPISTAGE

34. Si la Commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'un membre du personnel 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.

35. La Commission scolaire peut également demander à un membre du personnel impliqué dans un incident important ou un accident de se soumettre à un test de dépistage lorsqu'elle 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 événement.
36. La Commission scolaire peut demander à un membre du personnel 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.
37. La Commission scolaire peut également demander à un membre du personnel 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 celui-ci est apte au travail et demeure sobre.
38. L'administration d'un test de dépistage sera effectuée par un professionnel de la santé conformément aux normes médicales et réglementaires applicables. L'employeur assure la confidentialité des renseignements médicaux obtenus. Tout membre du personnel qui devra passer un test de dépistage obtiendra les résultats de ce test.
39. Dans tous les cas, le membre du personnel a l'obligation de collaborer au processus de dépistage.
40. La non-collaboration du membre du personnel 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.

SECTION VIII

NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

41. Le membre du personnel, au sujet duquel la Commission scolaire a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'influence de l'alcool, de drogues ou qu'il fait un usage inadéquat de médicaments, sera immédiatement retiré du lieu du travail à titre de mesure administrative.
42. En cas de manquement à la présente politique, une enquête sera initiée par la Commission scolaire et selon les conclusions de celle-ci, la Commission scolaire pourra imposer la mesure qu'elle juge appropriée, laquelle pourra aller jusqu'au congédiement du membre du personnel, le tout conformément aux dispositions des conventions collectives, aux politiques de gestion et au Règlement applicable.
43. Les mesures s'exercent avec les adaptations nécessaires aux personnes qui se trouvent dans les lieux du travail.

SECTION IX

PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

44. La Commission scolaire favorise une approche préventive face à la consommation d'alcool ou de drogues ou encore à l'usage inadéquat de médicaments par ses membres du personnel et leur accorde son soutien notamment référer le membre du personnel à des ressources spécialisées pour une évaluation.



45. La Commission scolaire reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments constitue une maladie pouvant être traitée et, à cet égard, la Commission scolaire remplira son obligation d'accommodement.
46. La Commission scolaire encourage fortement le membre du personnel souffrant d'une dépendance à consulter les ressources disponibles notamment le *Programme d'aide aux employés* (PAE), afin d'obtenir le soutien nécessaire à sa condition.
47. Le membre du personnel aux prises avec une telle problématique doit dénoncer sans délai sa problématique, en toute confidentialité à la personne responsable au Service des ressources humaines, afin que la Commission scolaire puisse lui fournir l'aide disponible.

SECTION X

RESPONSABILITÉS

Responsabilités du membre du personnel et de la personne qui se trouvent dans les lieux du travail

48. Le membre du personnel doit prendre connaissance de la présente politique et s'y conformer. Il doit également respecter les lois et règlements en vigueur en matière d'alcool, de drogues et de médicaments lorsqu'il est en fonction ou présent sur les lieux du travail.
49. Le membre du personnel doit également collaborer à l'application de la présente politique et notamment, aviser son gestionnaire immédiat dès qu'il a connaissance d'un manquement à la présente politique.
50. Le membre du personnel 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.
51. Les responsabilités s'appliquent avec les adaptations nécessaires aux personnes qui se trouvent dans les lieux du travail.

Responsabilités du gestionnaire

52. La présente politique est administrée et appliquée par l'ensemble des gestionnaires de la Commission scolaire.
53. Le gestionnaire doit connaître, diffuser et appliquer la présente politique incluant le rapport d'incident de l'annexe 1, et ce, afin de s'assurer que tout membre du personnel est apte à effectuer sa prestation normale et régulière de travail sans risque pour sa santé, sa sécurité et son intégrité et celles d'autrui.
54. Le gestionnaire qui a un doute raisonnable quant au fait qu'un membre du personnel 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 la personne responsable au Service des ressources humaines.
55. Le gestionnaire doit aviser sans délai la personne responsable au Service des ressources humaines lorsqu'il a connaissance d'un manquement à la présente politique et lui transmet, le cas échéant, sous pli confidentiel, le rapport d'incident de l'annexe 1 de la présente politique.
56. Concernant les personnes qui se trouvent dans les lieux du travail, les responsabilités du gestionnaire s'appliquent, avec les adaptations nécessaires.

Responsabilité de la direction du Service des ressources humaines

57. La direction du Service des ressources humaines s'assure de l'application, de la diffusion et de la mise à jour de la présente politique incluant l'annexe 1.
58. La direction du Service des ressources humaines supporte et conseille le gestionnaire dans la mise en application de la présente politique.

SECTION XI

ENTRÉE EN VIGUEUR

59. La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil des commissaires.



RAPPORT D'INCIDENT

Politique concernant l'alcool, les drogues et les médicaments en milieu de travail

Nom : _____ Fonction ou motif de sa présence : _____

Date de l'incident : _____ / _____ / _____
Année Mois Jour**Comportements inhabituels observés :**Difficulté d'élocution ? Propos incohérent ? Confusion de la pensée et du discours ? Autres ?

Parmi ces possibles états, veuillez préciser les comportements et incidents observés :

Trouble de l'équilibre ? Désorientation ? Démarche chancelante ou instable ? Tremblements ? Yeux rouges ou vitreux ? Autres ?

Parmi ces possibles états, veuillez décrire et préciser les comportements et incidents observés :

Diminution de la vigilance ? Réaction lente ? Surexcitation ou agitation ? Trou de mémoire ? Somnolence ? Confusion ? Autres ?

Parmi ces possibles états, veuillez décrire et préciser les comportements et incidents observés :

Fluctuation de l'humeur ? Irritabilité accrue ? Pratique non sécuritaire ? Agressivité ? Autres ?

Parmi ces possibles états, veuillez préciser les comportements et incidents observés :

Explications fournies par le membre du personnel ou la personne :

Nota bene :

Le présent rapport d'incident ne collige que les observations de comportements inhabituels en milieu de travail pour transmission confidentielle à la personne responsable au Service des ressources humaines. Par la suite, seulement les conclusions de nature médicale valideront le type de problème de santé ou autres problèmes, affectant la prestation normale de travail, permettant des mesures appropriées conformément à la présente politique.

Nom du gestionnaire : _____

Date : _____ / _____ / _____
Année Mois JourSignature : 