



Politique n° 2019-HR-11	Politique sur le tabac, les drogues et l'alcool
--------------------------------	--

Adoptée :	Résolution n° CC-181212-HR-0080
Mise à jour :	Résolution n°
Origine :	Service des ressources humaines

Note : Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

PRÉAMBULE

La mission confiée à la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier (CSSWL) 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 (RLRQ, 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, la commission scolaire désire offrir à ses élèves, à ses employés et au public un environnement sain, sécuritaire et propice à la réussite scolaire.

Par ailleurs, à titre d'employeur, la commission scolaire doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité de ses employés au sens de la présente politique. En contrepartie, tout employé a également l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité et de veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité 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 de drogues ou d'alcool ainsi que l'usage inadéquat de médicaments sur ordonnance ou en vente libre peuvent affecter le rendement d'un employé, entraîner de graves conséquences sur autrui et influencer négativement l'image et la réputation de la commission scolaire.

Ainsi, 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, dont les principes directeurs interdisant aux employés, alors qu'ils sont en fonction ou sur les lieux du travail, d'avoir les facultés affaiblies par les drogues ou l'alcool, de consommer, posséder, distribuer, offrir ou faire le commerce des drogues ou de l'alcool ou de faire un usage inadéquat de médicaments sur ordonnance ou en vente libre. La politique vise également à assurer une compréhension claire, une diffusion efficace et une mise en œuvre uniforme de ses principes.

De plus, la commission scolaire reconnaît que l'usage des produits du tabac sur le territoire de l'école représente un danger pour la santé, la sécurité et l'environnement des élèves, du personnel et des visiteurs. La commission scolaire est d'avis que l'usage ou la promotion des produits du tabac sur le terrain de l'école et lors d'événements commandités par l'école ayant lieu en dehors de son territoire est néfaste pour la santé et la sécurité des élèves, du personnel et des visiteurs. La commission scolaire reconnaît que le personnel adulte et les visiteurs servent de modèles pour les élèves et elle assume pleinement sa responsabilité de fournir un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire, sain et libre de fumée et de tabac.

La commission scolaire reconnaît enfin qu'il existe des méthodes d'intervention fondées sur des données probantes pouvant réduire la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments et favorise conséquemment une approche préventive pour faire face à ce problème. Ainsi, la présente politique prévoit des mesures de soutien pour les employés aux prises avec une telle dépendance.

1.0 OBJECTIFS

Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- Éliminer les risques associés à la consommation de tabac, de drogues ou d'alcool 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 compris, notamment, les parents, intervenants, bénévoles, fournisseurs, sous-traitants et consultants travaillant pour la commission scolaire) ainsi que la qualité des services éducatifs;
- Énoncer les règles de conduite applicables concernant la consommation de tabac, de drogues ou d'alcool 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 compris, notamment, les parents, intervenants, bénévoles, fournisseurs, sous-traitants et consultants travaillant pour la commission scolaire) des exigences et attentes de la commission scolaire concernant la consommation de drogues ou d'alcool et l'usage de médicaments en milieu de travail.
- Assurer une compréhension claire et sans équivoque de la position de la commission scolaire en matière de consommation de tabac, de drogues ou d'alcool et d'usage de médicaments en milieu de travail;
- Communiquer la présente politique à toutes les personnes concernées et s'assurer de son application uniforme.
- Promouvoir un environnement sans fumée et des habitudes de vie sans tabac dans l'ensemble des communautés scolaires.

2.0 CADRE JURIDIQUE

La présente politique s'inspire de la législation réglementant la santé et la sécurité au travail et des dispositions prévues dans les documents juridiques et conventionnels suivants :

- *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12
- *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3, ainsi que ses règlements
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, ainsi que ses règlements
- *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, c. 64
- *Code criminel*, LRC, 1985, c. C-46, ainsi que ses règlements
- *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*, LC, 1996, c. 19, ainsi que ses règlements
- les conventions collectives
- les politiques et règlements de la commission scolaire, y compris toute directive ou tout code adopté par cette dernière
- le site Web *Encadrement du cannabis au Québec* : www.encadrementcannabis.gouv.qc.ca

3.0 DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins d'indication contraire, les mots suivants ont la signification suivante :

- **Tabac** : Tout produit qui contient du tabac, les cigarettes électroniques et tout autre dispositif de cette nature que l'on porte à la bouche pour inhaler une substance contenant ou non de la nicotine, y compris leurs composantes et leurs accessoires, ainsi que tout autre produit ou catégorie de produit qui, au terme d'un règlement du gouvernement, y est assimilé.

- **Alcool** : Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.
- **Drogue** : Toute substance, y compris le cannabis et les médicaments, dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement, diminuant ainsi la capacité d'un individu à fonctionner normalement. Les médicaments sont des substances chimiques servant à prévenir, guérir ou améliorer les symptômes d'une maladie ou d'une condition médicale. Aucune distinction ne doit être faite entre les médicaments sur ordonnance et les médicaments en vente libre.
- **Employé** : Toute personne qui est rémunérée pour son travail à la commission scolaire, quel que soit son statut. Pour les besoins de la présente politique, les commissaires sont considérés comme étant des employés.
- **Tiers** : En y apportant les adaptations nécessaires, la présente politique s'applique aussi à tout parent, intervenant, bénévole, fournisseur, sous-traitant ou consultant travaillant pour la commission scolaire.
- **Lieu de travail** : Tout immeuble ou installation dont la commission scolaire est propriétaire, locataire ou utilisatrice et tout lieu où s'exercent des activités pour le compte de celle-ci.

4.0 CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les employés de la commission scolaire, quel que soit leur statut. Certains éléments de la politique s'appliquent aussi à tout élève, parent, intervenant, bénévole, fournisseur, sous-traitant ou consultant travaillant pour la commission scolaire. Elle doit être respectée sur les lieux du travail, soit sur toutes les propriétés de la commission scolaire ainsi que dans tout autre lieu où s'exercent des activités pour le compte de celle-ci.

5.0 PRINCIPES DIRECTEURS

5.1 En vertu de l'article 2 de la Loi concernant la lutte contre le tabagisme (RLRQ, c. L-6.2), il est interdit de fumer (ce qui comprend vapoter et fumer du cannabis) en tout temps dans les lieux suivants de la Commission scolaire Sir-Wilfrid-Laurier :

- les établissements de la CSSWL;
- les lieux de travail de la CSSWL;
- les moyens de transport et les autobus scolaires;
- les lieux fermés où se déroulent des activités sportives, récréatives, judiciaires, culturelles ou artistiques, des colloques, des congrès ou toute autre activité semblable;
- les lieux fermés où se déroulent des activités communautaires ou récréatives destinées aux mineurs, sauf si ces activités se déroulent à l'intérieur d'une demeure.

Par ailleurs, il est interdit de fumer à l'extérieur dans un rayon de neuf mètres de toute porte, prise d'air ou fenêtre qui s'ouvre et qui communique avec l'un des lieux mentionnés ci-dessus, à l'exception d'établissements où le rayon de neuf mètres commence au périmètre de la propriété. Toutefois, si le rayon de neuf mètres s'étend au-delà des limites du terrain sur lequel se situe le lieu en question, l'interdiction de fumer s'applique jusqu'à ces limites.

5.2 La commission scolaire respecte la vie privée de ses employés, mais se préoccupe de leur santé, de leur sécurité et de leur intégrité. Ainsi, elle s'attend à ce que chaque employé soit apte à effectuer, en tout temps et de façon sécuritaire, sa prestation normale et régulière de travail. La commission scolaire a adopté les principes directeurs suivants concernant la consommation de drogues ou d'alcool et l'usage inadéquat de médicaments par les employés lorsque ceux-ci sont en fonction ou sur les lieux du travail.

- 5.3 Conséquemment, il est interdit à tout employé :
- 5.3.1 D'avoir les facultés affaiblies par les drogues ou l'alcool ou par leurs effets résiduels ainsi que de faire un usage inadéquat de médicaments lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail;
 - 5.3.2 De posséder, de consommer, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre, d'échanger ou de faire autrement usage de drogues ou d'alcool, sous quelque forme que ce soit, lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail;
 - 5.3.3 De posséder un médicament sur ordonnance sans la prescription autorisée ou 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;
 - 5.3.4 De consommer des drogues ou de l'alcool dans tout immeuble de la CSSWL, ou dans tout autre lieu où il y a présence d'élèves (voir les exceptions à l'article 7.0);
 - 5.3.5 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 ou généralement reconnues à cet égard à la commission scolaire.
- 5.4 Si la commission scolaire a des motifs raisonnables de croire que les facultés d'un employé, d'un élève ou d'un bénévole sont affaiblies par l'alcool ou les drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, celui-ci sera immédiatement retiré du lieu de travail ou d'apprentissage. Les procédures prévues à la convention collective de chaque groupe d'employés s'appliqueront.

Les interventions auprès d'un élève sont prévues au code de conduite de l'école.

- 5.5 L'employé doit utiliser un médicament sur ordonnance ou en vente libre de façon responsable. 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, si tel est le cas, aviser immédiatement son supérieur.
- 5.6 De la même façon, l'employé qui consomme un médicament d'ordonnance doit, à la demande du Service des ressources humaines, remettre un document dûment rempli par son médecin traitant attestant que ce médicament n'est pas susceptible d'influencer sa prestation normale de travail. La commission scolaire se réserve le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard.
- 5.7 Tout employé qui constate qu'un collègue ou une autre personne présente des signes d'intoxication alors qu'il est sur les lieux du travail est tenu de le signaler sans tarder à un gestionnaire de la commission scolaire. Ceci peut se faire de façon anonyme.

6.0 DÉPISTAGE

- 6.1 La commission scolaire peut obliger un employé à se soumettre à un test de dépistage si elle a des motifs raisonnables de croire que celui-ci a consommé des drogues, a les facultés affaiblies par les drogues ou a fait un usage inadéquat de médicaments ou d'alcool.
- 6.2 La commission scolaire peut également demander à un employé impliqué dans un incident ou un accident de se soumettre à un test de dépistage lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire que la consommation de drogues ou d'alcool ou l'usage inadéquat (soit non autorisé ou abusif) de médicaments est en cause.

- 6.3 La commission 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 de drogues ou d'alcool, ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer qu'il est apte à un retour au travail. Les procédures prévues aux conventions collectives de chaque groupe d'employés s'appliqueront.
- 6.4 La commission scolaire peut également demander à un employé de se soumettre à des tests de dépistages aléatoires après son retour au travail, lorsque ce dernier s'est absenté en raison d'un problème lié à la consommation de drogues ou d'alcool ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer que l'employé est apte au travail et qu'il est demeuré sobre.
- 6.5 L'administration d'un test de dépistage est effectuée par un professionnel de la santé indépendant, conformément aux normes médicales et réglementaires applicables.
- 6.6 Dans tous les cas, l'employé a l'obligation de collaborer au processus de dépistage.
- 6.7 La non-collaboration de l'employé au processus de dépistage, soit par un refus, un consentement tardif ou toute autre manœuvre visant à influencer les résultats du test de dépistage, constitue un manquement à la présente politique.

7.0 EXCEPTIONS OÙ LA CONSOMMATION D'ALCOOL EST PERMISE

- 7.1 Lors d'un événement à caractère social, culturel, sportif, promotionnel ou de financement organisé directement ou indirectement par la commission scolaire ou auquel elle participe, les règles suivantes doivent être strictement respectées :
 - 7.1.1 L'événement doit être préalablement autorisé par le superviseur immédiat de l'employé.
 - 7.1.2 Aucun alcool ne doit être 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 ne sera pas admise, sauf si sa présence est expressément requise.
 - 7.1.4 Le service d'alcool doit être assuré par une personne majeure qui n'est pas un élève de la commission scolaire.
 - 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, la consommation d'alcool est strictement interdite à un employé qui doit conduire un véhicule dans l'exécution de ses tâches.
- 7.3 Considérant la mission de la commission scolaire, l'employé qui organise, participe ou assiste à un tel événement doit, en tout temps, être soucieux de l'image qu'il projette lorsqu'il consomme de l'alcool. L'employé qui participe à un événement dans le cadre de son travail doit se conduire de façon professionnelle et responsable lorsqu'il consomme.
- 7.4 Le supérieur immédiat qui est responsable de l'immeuble où se tient l'événement doit prendre des précautions et se préparer à intervenir si l'une des personnes participant à l'événement est inapte à conduire au moment de quitter l'endroit où a lieu l'événement.

Nonobstant ce qui précède, l'employé doit demeurer apte à effectuer ses tâches sans mettre en danger sa santé et sa sécurité, ni la santé et la sécurité d'autres employés ou d'un tiers.

8.0 NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

En cas de manquement à la présente politique, une enquête sera initiée par la commission scolaire. Selon les conclusions de celle-ci, la commission scolaire pourra imposer une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement de l'employé, le tout conformément aux dispositions de la convention collective applicable, de la présente politique et des lois et des règlements qui s'appliquent.

9.0 PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

9.1 La commission scolaire favorise une approche préventive face à la consommation de drogues ou d'alcool ou à l'usage inadéquat de médicaments par ses employés et leur accorde son soutien.

9.2 La commission scolaire reconnaît que la dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments constitue une maladie pouvant être traitée et, à cet égard, elle remplira son obligation d'accommodement.

9.3 La commission scolaire encourage fortement l'employé aux prises avec un problème de dépendance à consulter les ressources disponibles pour obtenir le soutien nécessaire à sa condition et d'aller rapidement chercher de l'aide auprès de la commission scolaire. Le défaut de signaler une dépendance constitue un manquement à la présente politique.

10.0 RESPONSABILITÉS

10.1 Employés

10.1.1 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 de drogues, d'alcool et de médicaments lorsqu'ils sont en fonction ou présents sur les lieux du travail.

10.1.2 Les employés et les tiers doivent également collaborer à l'application de la présente politique et, notamment, aviser un gestionnaire de la commission scolaire dès qu'ils ont connaissance d'un manquement à la présente politique.

10.1.3 L'employé qui croit avoir un problème de dépendance aux drogues, à l'alcool ou aux médicaments doit prendre les moyens nécessaires pour le traiter.

10.2 Gestionnaires

10.2.1 La présente politique est administrée et appliquée avec rigueur par l'ensemble des gestionnaires de la commission scolaire.

10.2.2 Les gestionnaires doivent lire, comprendre, diffuser et appliquer la présente politique, ainsi que tout document qui s'y rattache, 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 ainsi que la santé, la sécurité et l'intégrité d'autrui.

10.2.3 Le gestionnaire qui a de bonnes raisons de croire qu'un employé a les facultés affaiblies sous l'effet de la drogue ou de l'alcool ou a fait un usage inadéquat de médicaments doit prendre les mesures appropriées, selon la situation, en collaboration avec la direction du Service des ressources humaines. (Voir l'annexe I.)

- 10.2.4 Le gestionnaire qui a de bonnes raisons de croire qu'un bénévole ou un employé a les facultés affaiblies sous l'effet de la drogue ou de l'alcool ou a fait un usage inadéquat de médicaments doit prendre les mesures appropriées, selon la situation et conformément au code de conduite de l'école.
 - 10.2.5 Les gestionnaires doivent respecter le caractère confidentiel des renseignements personnels, conformément à la Loi sur l'accès.
 - 10.2.6 Tout manquement à la présente politique doit être immédiatement dénoncé par écrit à la direction du Service des ressources humaines.
- 10.3 Direction du Service des ressources humaines
- 10.3.1 La direction du Service des ressources humaines est responsable de l'adoption, de la mise à jour et de la diffusion de la présente politique et de tout document qui s'y rattache.
 - 10.3.2 La direction du Service des ressources humaines s'assure que l'ensemble des employés ont pris connaissance de la présente politique et la comprennent bien. Pour ce faire, elle organise des sessions de formation pour les gestionnaires et les employés.
 - 10.3.3 La direction du Service des ressources humaines appuie et conseille les gestionnaires dans la compréhension, la diffusion et l'application de la présente politique.
 - 10.3.4 En collaboration avec le gestionnaire de l'employé fautif, la direction du Service des ressources humaines recommande à l'instance compétente la mesure appropriée devant être imposée. Les procédures prévues aux conventions collectives de chaque groupe d'employés s'appliqueront.

11.0 DISPONIBILITÉ DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

La présente politique est distribuée à l'ensemble des gestionnaires et des employés. Elle est également affichée et mise à la disposition de tous par la direction du Service des ressources humaines et du secrétariat général.

12.0 ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 28 novembre 2018.

ALCOOL

Les signes d'une surconsommation d'alcool

Les signes suivants indiquent une surconsommation d'alcool ou une intoxication :

- Problèmes d'élocution ou discours incohérent
- Démarche mal assurée; mauvais équilibre
- Réflexes au ralenti
- Maux d'estomac, vomissements ou nausées
- Perte de conscience ou de mémoire (périodes de trou noir ou *black-out*)
- Rougeurs au visage pendant et après avoir consommé

Les signes d'une consommation abusive d'alcool

Une augmentation progressive de la fréquence et de la quantité d'alcool consommé peut entraîner des symptômes médicaux plus graves de l'alcoolisme. Pour les personnes qui consomment de façon abusive, la consommation d'alcool devient alors l'activité centrale de leur vie, au détriment d'activités et de relations saines, et pouvant entraîner des conséquences négatives. Elles conservent souvent une certaine capacité à reconnaître les situations qui mènent à la surconsommation et à contrôler leur consommation d'alcool. Voici quelques signes d'une consommation abusive d'alcool :

- une perte de contrôle quant à la quantité d'alcool consommée une fois que la personne a commencé à boire;
- un manquement, de façon régulière, aux obligations familiales et professionnelles;
- des comportements dangereux pouvant entraîner des risques de nature légale ou financière, et des risques pour leur santé et celle des autres;
- une augmentation des manifestations de colères ou d'autres émotions, particulièrement dans des contextes non appropriés;
- de l'insomnie, suivie parfois d'une tendance à trop dormir.

DROGUES/CANNABIS

Les signes d'une consommation de marijuana

Changements physiques

- yeux injectés de sang
- rythme cardiaque rapide
- apathie, léthargie
- manque de coordination
- plus grand besoin de grignoter

Changements dans le comportement

- comportement inhabituel
- confusion et manque de concentration
- volubilité inhabituelle
- désintérêt pour les activités normales
- mauvaise évaluation du temps
- repli sur soi-même