

RECUEIL DES RÈGLES DE GESTION

SECTION :	Services des ressources humaines
TITRE :	Consommation d'alcool et de drogues (POLITIQUE)
RESPONSABLE DE L'APPLICATION :	Directrice ou directeur des Services des ressources humaines
DISTRIBUTION :	À tous les détenteurs et détentrices du Recueil des règles de gestion
ENTRÉE EN VIGUEUR :	2010-01-01

1.0 DESTINATAIRES ET CHAMP D'APPLICATION

Les membres du personnel, les stagiaires et les bénévoles qui œuvrent à la Commission scolaire des Phares.

Les partenaires, les sous-traitants et les fournisseurs dont les membres du personnel, les stagiaires ou les bénévoles qui sont appelés à œuvrer à la Commission scolaire.

2.0 OBJECTIFS

- 2.1** Préciser des règles de conduite claires et équitables en ce qui concerne l'alcool et les drogues.
- 2.2** Assurer la santé et la sécurité des membres du personnel, la sécurité des élèves et du public en général ainsi que la qualité des services offerts.
- 2.3** Informer les partenaires, les sous-traitants et les fournisseurs de la Commission scolaire des Phares de ses exigences et de ses attentes en ce qui concerne l'alcool et les drogues.

3.0 FONDEMENTS

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

- 3.1 La *Loi sur l'instruction publique* (L.R.Q., c. I-13.3);
- 3.2 Les lois et règlements en matière de santé et sécurité au travail;
- 3.3 La *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12);
- 3.4 Le Code criminel (L.R., 1985, C-46);
- 3.5 Le *Code civil du Québec* (L.Q., 1991, c. 64);
- 3.6 La *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (L.C., 1996, ch. 19);
- 3.7 Les conventions collectives;
- 3.8 Les politiques et règlements de la Commission scolaire des Phares;
- 3.9 Les autres lois et règlements en matière de possession, de commerce et de consommation d'alcool, drogues et médicaments.

4.0 DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins d'indication contraire, les mots et expressions ont la signification suivante.

- ***Alcool*** : liquide incolore et volatil, inflammable, obtenu par la distillation d'un vin et de jus sucrés fermentés et toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.
- ***Consommation excessive de médicaments*** : Consommation de médicaments qui ne respecte pas la posologie prescrite par un professionnel de la santé reconnu ou qui s'apparente à une situation de toxicomanie médicamenteuse.
- ***Drogue*** : toute substance illégale dont la consommation, que ce soit par le fait de fumer, inhaler, mastiquer ou d'injecter dans le corps humain, peut modifier le mode de pensée, de perception ou de comportement. Un médicament peut être considéré comme une drogue dans certaines situations prévues à la présente politique.
- ***Heures d'ouverture des centres administratifs, d'un centre de formation professionnelle ou d'éducation des adultes, des ateliers et des autres lieux de travail*** : Période s'échelonnant de 7 h 30 à 16 h 30 du lundi au vendredi.

- **Heures d'ouverture d'une école** : La période d'une journée pendant laquelle des élèves reçoivent de façon habituelle des services éducatifs en classe.
- **Lieux de travail** : tous les immeubles et toutes les installations dont la Commission scolaire est propriétaire, locataire ou utilisatrice ou sur lesquels elle exerce directement son contrôle, y compris le matériel roulant et les véhicules.
- **Médicaments** : substance généralement utilisée à des fins curatives, préventives ou bénéfiques et obtenue à la suite d'une prescription médicale ou que l'on peut se procurer en vente libre.
- **Refus** : Un refus signifie qu'un membre du personnel ne consent pas à donner un ou des échantillons, tel que demandé, soit par l'expression de sa volonté ou par ses agissements.
- **Situations à risque** : La Commission scolaire des Phares considère notamment que les situations de travail suivantes sont à risque :
 - A** : Le travail en présence de personnes d'âge mineur.
 - B** : Les activités étudiantes et les sorties éducatives impliquant des personnes d'âge mineur, qu'elles se déroulent 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.
 - C** : Le travail réalisé avec des outils ou des machines.
 - D** : La manipulation de produits chimiques ou dangereux.
 - E** : Le travail dans un atelier, un laboratoire ou dans une cuisine.
 - F** : Le travail dans des lieux clos (vide sanitaire, etc.) et le travail en hauteur.
 - G** : La conduite d'un véhicule ou d'équipements.
 - H** : Le travail dans un gymnase ou sur les lieux d'installations sportives (piscines, salles de conditionnement, pentes de ski, etc.).
 - I** : La réalisation de travaux de construction, d'entretien physique, ménager et paysager, ainsi que les travaux de rénovation.
 - J** : La manipulation de charges lourdes avec ou sans équipement.
 - K** : L'administration de soins aux personnes.
 - L** : La surveillance et l'intervention en situation d'urgence ou de crise.
- **Substance illégale** : Substance désignée ou précurseur dont l'importation, l'exportation, la production, la vente ou la possession est interdite ou restreinte en vertu de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*.

- **Test de dépistage** : test administré par un professionnel de la santé et visant, à l'aide d'un échantillon de salive, d'haleine ou de sang, à déterminer la présence d'alcool, de drogues ou de médicaments chez une personne.
- **Test symptomatique** : test servant à identifier des symptômes de la consommation d'alcool ou de drogues chez un individu à partir d'une grille d'observation.
- **Tolérance zéro** : absence totale de toute drogue ou d'alcool dans l'organisme d'un individu.

5.0 PRINCIPES GÉNÉRAUX :

- 5.1 La Commission scolaire des Phares reconnaît l'importance de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire et s'engage à prendre les moyens préventifs et à appliquer les correctifs nécessaires afin de protéger et de promouvoir la santé et la sécurité des membres du personnel, des élèves et du public en général.
- 5.2 La Commission scolaire des Phares s'attend à ce que chaque membre du personnel soit capable, en tout temps, durant ses heures de travail ou lors des occasions prévues à la présente politique, d'effectuer normalement ses tâches de façon efficace. Il ne doit pas mettre en danger sa santé, sa sécurité ainsi que celle des autres membres du personnel, de la clientèle et du public.
- 5.3 La Commission scolaire des Phares attend des sous-traitants, des fournisseurs et des partenaires que ceux-ci exigent et s'assurent que les personnes sous leur responsabilité se comportent dans le respect de la présente politique.
- 5.4 Toute personne œuvrant à la Commission scolaire des Phares, mais qui relève d'un sous-traitant, d'un fournisseur ou d'un partenaire, qui sera surprise en situation de contravention avec la présente politique fera l'objet d'une dénonciation. La Commission scolaire pourra exclure temporairement ou définitivement une telle personne selon la nature et la gravité du geste posé.
- 5.5 Tout membre du personnel qui contreviendra à la présente politique sera suspendu pendant l'enquête jusqu'à ce qu'une décision soit prise.

6.0 DROGUES

6.1 Principes spécifiques

- 6.1.1 Il est interdit à l'ensemble des membres du personnel de se présenter ou d'être au travail sous l'influence de la drogue. Les situations à risque sont visées par cette interdiction.
- 6.1.2 La Commission scolaire des Phares ne tolère pas qu'un membre du personnel produise, distribue, consomme, offre ou vende de la drogue. Le principe de « tolérance zéro » s'applique lorsqu'il est en fonction ou qu'il est sur les lieux de travail.
- 6.1.3 La vente, la distribution illégale et la consommation excessive ou illégale de médicaments sont traitées par la Commission scolaire au même titre que les infractions de même nature en lien avec la drogue.
- 6.1.4 Les antécédents judiciaires en lien avec la drogue seront traités dans le respect de la politique relative à la probité et à la vérification des antécédents judiciaires en vigueur à la Commission scolaire des Phares.

6.2 Moyens d'intervention

- 6.2.1 À défaut de se conformer aux principes énoncés en matière de drogues, un membre du personnel fautif fera l'objet d'une enquête dont les conclusions pourront conduire à l'imposition de mesures disciplinaires susceptibles d'aller jusqu'au congédiement.
- 6.2.2. La distribution, la vente illégale et le trafic de drogues sont des motifs de congédiement immédiat. Les personnes fautives seront dénoncées aux autorités policières.
- 6.2.3. Tout membre du personnel qui se présente au travail et qui manifeste des symptômes associés à la consommation de drogues sera immédiatement pris en charge et ne sera pas autorisé à commencer son quart de travail, et ce, dans le respect de la procédure d'intervention en matière d'alcool et de drogues en vigueur à la Commission scolaire. Il en va de même pour tout membre du personnel surpris à consommer ou qui est soupçonné d'être sous l'effet de la drogue pendant qu'il est en fonction.

7.0 ALCOOL

7.1 Principes spécifiques

7.1.1. Il est strictement interdit à tout membre du personnel de se présenter au travail en état d'ébriété ou avec les facultés affaiblies par l'alcool. Le principe de « tolérance zéro » s'applique dans le cas des situations à risque.

Exceptionnellement, la consommation d'alcool est tolérée lors de certains événements ponctuels à caractère social, culturel, sportif, promotionnel ou de financement organisés en tout ou en partie par des membres du personnel de la Commission scolaire et qui se tiennent sur les lieux de travail ou en dehors de ceux-ci en autant que les critères suivants soient respectés :

- Les personnes mineures qui ne sont pas accompagnées d'un parent ou d'une personne en tenant lieu n'y sont pas admises sauf si leur présence est nécessaire en raison du fait qu'ils doivent offrir une performance ou qu'ils seront honorés.
- Aucun alcool n'est servi à des personnes mineures.
- Le service d'alcool est assuré par des personnes majeures autres que des élèves.
- L'alcool rendu disponible l'est dans le respect des lois en vigueur.
- L'événement a été préalablement autorisé par la direction de l'unité administrative.
- L'événement se tient en dehors de la journée normale de travail sauf pour certaines situations extraordinaires autorisées par écrit par la direction générale.

7.1.2. Lorsque de l'alcool est entreposé dans une unité administrative, celui-ci doit l'être de façon discrète et sous clé.

7.1.3. Les membres du personnel sont autorisés à accompagner des personnes mineures qui doivent offrir une performance lors d'un événement à caractère social, culturel, sportif, promotionnel ou de financement (tournoi, carnaval, festival, concours) organisé entièrement par un organisme externe à la Commission scolaire en autant qu'ils respectent la présente politique et qu'ils s'assurent qu'aucun alcool n'est servi aux personnes mineures dont ils ont la responsabilité.

7.2 Moyens d'intervention

- 7.2.1. À défaut de se conformer à cette politique, tout membre du personnel fautif fera l'objet d'une enquête dont les conclusions pourront conduire à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives susceptibles d'aller jusqu'au congédiement.
- 7.2.2. Tout membre du personnel qui se présente au travail et qui manifeste des symptômes associés à la consommation d'alcool sera immédiatement pris en charge et ne sera pas autorisé à commencer son quart de travail, et ce, dans le respect de la procédure d'intervention en matière d'alcool et de drogues en vigueur à la Commission scolaire. Il en va de même pour tout membre du personnel surpris à consommer ou qui est soupçonné d'être sous l'effet de l'alcool pendant qu'il est en fonction ou lorsqu'il se trouve dans une situation à risque.
- 7.2.3. Tout membre du personnel qui contrevient à la présente politique pourra être suspendu aux fins d'enquête jusqu'à ce qu'une décision soit prise.

8.0 DÉPISTAGE DE LA CONSOMMATION D'ALCOOL OU DE DROGUES

- 8.1 Un test formel de dépistage d'alcool ou de drogues sera toujours précédé d'un test symptomatique appliqué par un gestionnaire. Ce test est administré sur une base individuelle lorsque la Commission scolaire a un motif raisonnable de soupçonner l'usage d'alcool ou de drogues en dérogation à la présente politique. Ce motif raisonnable s'applique lorsqu'un membre du personnel présente une attitude ou manifeste un comportement inhabituel, qui permet à la Commission scolaire des Phares de croire que celui-ci n'est pas en mesure d'effectuer normalement son travail.
- 8.2 En respect avec les dispositions législatives en vigueur, la Commission scolaire des Phares peut procéder à des tests de dépistage à l'improviste pendant l'année suivant la fin de la cure ou d'un plan d'aide. Cette procédure s'inscrit dans le cadre de la présente et de la réadaptation des membres du personnel souffrant d'une dépendance aux drogues ou à l'alcool.
- 8.3 Tout dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues en vertu de la présente politique est réalisé dans le respect des normes médicales et réglementaires. Il a comme objectif d'être le moins intrusif possible pour l'individu. Tout membre du personnel qui formule un refus s'expose, après enquête, aux mêmes mesures que s'il avait été trouvé en contravention avec la présente politique.

- 8.4** Tout membre du personnel qui devra passer un test de dépistage obtiendra les résultats dudit test. Aucun autre renseignement médical sur la santé de l'employé ne sera requis par l'employeur ni communiqué à celui-ci par la clinique qui procédera au dépistage.

9.0 PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

- 9.1** La Commission scolaire des Phares favorise une approche préventive face à la consommation de drogues et d'alcool auprès des membres du personnel et leur accorde son soutien.
- 9.2** La Commission scolaire reconnaît que la dépendance aux drogues et à l'alcool sont des affections de la santé qui peuvent être traitées avec succès. À cette fin, elle offre, en toute confidentialité, le service du Programme d'aide aux membres du personnel qui ont ou qui pensent avoir un problème de dépendance afin de trouver une source appropriée d'évaluation, de traitement et de réadaptation.
- 9.3** La Commission scolaire encourage fortement les membres du personnel à demander de l'aide et des conseils pour tout problème d'alcool ou de consommation de drogues, notamment auprès du Programme d'aide aux employés, de certains organismes du réseau de la santé ou d'autres organismes spécialisés.
- 9.4** Il incombe à un membre du personnel qui est en difficulté d'obtenir l'aide qui lui permettra de régler son problème de dépendance à l'alcool ou aux drogues. La Commission scolaire des Phares accorde la même attention aux membres du personnel qui ont un problème lié à l'usage abusif de ces substances qu'à ceux éprouvant d'autres problèmes de santé.
- 9.5** Tout membre du personnel qui ne prend pas les moyens pour régler son problème de consommation de drogues ou d'alcool ou qui ne collabore pas au plan d'encadrement risque de se voir imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

10.0 AUTRES RESPONSABILITÉS

10.1 Membre du personnel

- 10.1.1** Il doit prendre connaissance de la présente politique, des directives administratives et de la procédure d'intervention en matière d'alcool et de drogues en découlant. Il a le devoir de respecter les lois, les

politiques et les règlements en vigueur en matière de drogues et d'alcool lorsqu'il est au travail.

- 10.1.2** Il doit respecter le principe de « tolérance zéro » dans les situations à risque prévues à la présente politique.
- 10.1.3** Tout membre du personnel qui est témoin d'une infraction grave ou d'un geste illégal en lien avec la présente politique a le devoir d'informer les autorités compétentes de l'existence de cette situation.
- 10.1.4.** Il doit également collaborer lorsqu'il est sollicité à des fins de dépistage.

10.2 Le gestionnaire

- 10.2.1.** La présente politique est administrée par l'ensemble des gestionnaires de la Commission scolaire des Phares.
- 10.2.2.** La Commission scolaire des Phares exige du gestionnaire de connaître, comprendre et appliquer la présente politique, les directives administratives et les procédures en découlant. Il est responsable de s'assurer que tous les membres du personnel sont aptes à effectuer leurs tâches normalement, sans danger et de façon sécuritaire.
- 10.2.3.** Il a le devoir d'effectuer un test symptomatique auprès d'un membre du personnel qui semble être en contravention avec la présente politique.
- 10.2.4.** Le gestionnaire qui a un doute raisonnable quant à la capacité d'un membre du personnel d'effectuer son travail parce qu'il le croit sous l'influence de la drogue ou d'alcool, doit enclencher la procédure d'intervention en matière d'alcool et de drogues en vigueur dans ces situations.
- 10.2.5.** Il devra également, le cas échéant, prendre les mesures appropriées en collaboration avec la Direction du service des ressources humaines lorsque la situation l'impose.
- 10.2.6.** Toute dérogation à la présente politique doit faire l'objet d'un rapport écrit produit par le gestionnaire. Ce rapport est transmis sur le champ à la Direction du service des ressources humaines.

10.3 La direction des Services des ressources humaines

- 10.3.1. Elle est responsable de la mise à jour et de la diffusion de la présente politique ainsi que de toute autre documentation s'y rattachant, incluant les directives administratives et les procédures d'intervention en matière d'alcool et de drogues.
- 10.3.2. En collaboration avec le supérieur immédiat du membre du personnel fautif, elle recommande à l'instance décisionnelle identifiée aux Règlements sur la délégation de certains pouvoirs et de certaines responsabilités la mesure disciplinaire, préventive ou administrative appropriée.
- 10.3.3. Elle appuie les autres gestionnaires dans l'application des procédures découlant de la présente politique.

ADOPTION

La présente politique a été adoptée au Conseil des commissaires par la résolution numéro 09-10-26-65 et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Note : Dans le texte qui précède, le générique masculin est utilisé sans discrimination et il désigne les deux réalités, soit les genres féminin et masculin.