

 <p>Cree School Board Commission scolaire crie</p>	<h2>Politique sur les drogues, les médicaments et l'alcool</h2>	
	<p>Service responsable : Ressources humaines Date en vigueur : 7 Septembre 2018 Approuvée par : Résolution n° EC 2018-472</p>	
	<p>Références :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Code d'éthique / Employés (ADM-13) ▪ Code d'éthique / Élus (Règlement N° 6) ▪ Antitabagisme (ADM-07) ▪ Logement (MRS-01)

La présente politique sur les drogues, les médicaments et l'alcool établit les règles et des cadres de façon à prévenir et à éliminer les risques et les conséquences de la consommation de ces substances. La Commission scolaire crie met en oeuvre cette politique dans le but de s'assurer de la qualité des services éducatifs à l'égard de l'ensemble des personnes, des biens et de l'environnement et de préserver et rehausser l'image du système d'éducation sous sa juridiction.

La Commission considère que l'application des dispositions de la présente politique est nécessaire au bon fonctionnement de ses activités dans l'ensemble de ses écoles, centres et bureaux.

1) Dispositions générales

Objectifs

1.1. La présente politique vise à :

- offrir un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire et à assurer le bien-être, le développement et la sécurité des élèves, tant jeunes qu'adultes;
- assurer la qualité des services éducatifs et à maintenir les normes les plus élevées à l'égard de modèles pour les élèves dans le secteur de l'éducation;
- prévenir et à réduire les risques associés à la consommation de drogues ou d'alcool et à un usage inapproprié de médicaments;
- protéger la santé et la sécurité des employés au travail;
- assurer des conditions de sécurité optimales pour les élèves, les personnes présentes dans ses établissements et le public;
- soutenir les employés qui veulent surmonter leur dépendance.

Étendue

1.2. La présente politique s'applique à tous les employés de la Commission, peu importe leur niveau hiérarchique. La présente politique s'applique aussi aux élus de la Commission, avec les adaptations nécessaires.

La Commission appliquera une politique de tolérance zéro pour le non-respect de la présente politique, et, s'il y a lieu, des mesures seront prises, y compris la cessation d'emploi.

Cadre juridique

1.3. La présente politique tient compte des lois en vigueur qui suivent :

- Loi sur la santé et la sécurité du travail¹
- Code civil du Québec²
- Charte des droits et libertés de la personne³
- Code criminel
- Loi sur le cannabis (loi fédérale)⁴
- Loi encadrant le cannabis (loi provinciale)⁵

La présente politique ne remplace ni n'a préséance sur les conventions collectives existantes, les dispositions des règlements et/ou le droit de gérance, le cas échéant.

2) Définitions

2.1. Dans la présente politique, les mots ou expressions qui suivent signifient :

- a) **alcool**: toute boisson qui contient de l'alcool, peu importe la quantité;
- b) **au service de la Commission**: toute activité à laquelle une personne assujettie à la présente politique participe, qui découle de son travail ou dans le cadre de son travail, ou toute activité de la Commission et d'organismes scolaires, y compris les pauses, dans le lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci. Cette notion comprend aussi toutes les situations où une personne assujettie à la présente politique représente la Commission ou accompagne des élèves;
- c) **être en contact direct avec des élèves** : désigne les postes, fonctions et situations qui amènent une personne assujettie à la présente politique à être en contact avec des élèves (jeunes ou adultes) ou des parents au sens de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (RLRQ, c. I-14);
- d) **être sous l'influence**: signifie être sous l'influence de drogues ou d'alcool, y compris de leurs effets résiduels;
- e) **drogue**: toute substance consommée⁶ sans ordonnance médicale ou au-delà de l'ordonnance, y compris le cannabis, malgré sa légalisation, dont la consommation peut affecter la manière de penser, la perception ou le comportement d'une personne. Dans la présente politique, tout médicament, obtenu avec ou sans ordonnance médicale, dont la consommation est excessive, est considéré comme une drogue;
- f) **employé**: toute personne employée par la Commission, y compris (avec les adaptations nécessaires en ce qui concerne les sanctions,

¹ RLRQ c. S-2.1

² Art. 2087 Code civil du Québec

³ RLRQ c. C-12. art. 46

⁴ LC 2018, c. 16

⁵ 2018, chapitre 19, article 19

⁶ Ou prise sous toute forme (inhalation, vaporisation, etc.).

etc.), stagiaires, bénévoles, partenaires, sous-traitants, fournisseurs et autres intervenants de la Commission. Cela comprend également un élu, s'il y a lieu, avec les adaptations nécessaires;

g) **situation critique sur le plan de la sécurité** : situation qui, selon la Commission, peut présenter un risque, notamment, le travail:

- en présence d'élèves;
- dans le cadre d'une activité étudiante ou sortie pédagogique avec des élèves, pendant ou en dehors des heures normales de travail, dans le lieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci;
- avec des outils ou des machines;
- comportant la manipulation de substances chimiques ou de produits dangereux;
- dans un atelier, un laboratoire ou une cuisine;
- dans des endroits clos (vide sanitaire, etc.) ou en hauteur;
- nécessitant la conduite d'un véhicule ou d'équipement;
- dans un gymnase ou une salle de sport (piscine, salle d'entraînement, aréna, etc.);
- lié à l'entretien matériel, de réparation, d'aménagement paysager et de rénovation;
- nécessitant la manutention de charges très lourdes avec ou sans équipement;
- d'intervention dans des situations d'aide ou de soutien personnel (SAT, etc.);
- une situation de surveillance, d'intervention et de prise de décision lors d'une urgence ou une crise;

h) **milieu de travail** : les immeubles et installations qui appartiennent, sont loués ou sont utilisés par la Commission, ou sur lesquels elle exerce un contrôle direct, y compris les véhicules. Cette expression comprend également tout lieu où une personne assujettie à la présente politique est requise de se rendre pour des activités professionnelles et/ou accompagner des élèves.

3) Exigences

Alcool

3.1. Il est interdit à toute personne assujettie à la présente politique, lorsqu'elle est au service de la Commission :

- a) de consommer de l'alcool;
- b) d'avoir de l'alcool en sa possession;
- c) de distribuer ou de vendre de l'alcool;
- d) d'être sous l'influence de l'alcool.

De plus, il est interdit à toute personne qui est en contact direct avec les élèves ou ses collègues de travail d'avoir une odeur d'alcool provenant de son haleine.

Drogues

3.2. Il est interdit à toute personne assujettie à la présente politique, lorsqu'elle est au service de la Commission :

- a) de consommer de la drogue;
- b) d'avoir de la drogue en sa possession;

- c) de distribuer ou de vendre de la drogue;
- d) d'être sous l'influence de drogues;
- e) de manifester des signes d'utilisation de drogues (odeur, etc.).

Plus particulièrement, il est interdit à toute personne d'avoir en sa possession du cannabis ou de la drogue sur les lieux ou dans des bâtiments qui appartiennent à la Commission ou occupés par elle pour la prestation de ses services.

Médicament

3.3. Tout employé qui prend un médicament sur ordonnance ou en vente libre qui nuit à sa capacité de travailler en toute sécurité, de manière adéquate, et avec vigilance ou sa capacité d'exécuter les tâches qui lui sont assignées lorsqu'il est au service de la Commission, doit fournir à la Commission un document de son médecin ou pharmacien qui identifie les effets secondaires possibles et qui confirme qu'il peut réellement accomplir son travail.

4) Tests de dépistage

Circonstances

4.1. Aux fins de la présente politique, la Commission peut exiger qu'un employé se soumette à un test de dépistage de drogues ou d'alcool dans les cas suivants :

- a) lorsque l'employé y consent librement, volontairement et en connaissance de cause;
- b) lorsque la Commission a des motifs raisonnables et probables de croire que l'employé est sous l'influence de drogues ou d'alcool ou qu'il a consommé de la drogue ou de l'alcool lorsqu'il était au service de la Commission;
- c) À la suite d'un accident ou d'un sérieux incident qui a lieu dans un contexte où il est raisonnable de croire que l'employé était sous l'influence de drogues ou d'alcool au moment de l'événement;
- d) dans le cadre d'un plan de retour au travail après un congé lié en tout ou en partie à une dépendance à une drogue, un médicament, ou à l'alcool, selon une entente particulière à cet effet ou des modalités déterminées par la Commission;
- e) dans des situations critiques⁷ où il existe des motifs raisonnables de croire à un problème lié à la consommation de drogues ou d'alcool en milieu de travail. Dans ce contexte, la possibilité de tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool peut être envisagée.

Tout dépistage de drogues ou d'alcool en vertu de la présente politique est effectué conformément aux normes médicales, réglementaires et juridiques. L'un de ses objectifs est d'utiliser des techniques qui comportent le moins d'intrusion possible pour l'individu.

⁷ Conformément à l'article 2.1 g).

5) Non-respect de la politique - *mesure administrative et disciplinaire*

Mesure administrative

5.1. Dans le cas où la Commission a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est sous l'influence de drogues ou d'alcool ou qu'il fait un mauvais usage de médicaments, elle le retire immédiatement du milieu de travail.

Sanctions

Tout manquement à la présente politique ou aux lois applicables expose l'employé à des mesures appropriées et/ou des actions disciplinaires, y compris la cessation d'emploi ou la résiliation de contrat.

Infraction criminelle

5.2. Des mesures appropriées peuvent être prises lorsque l'image de la Commission est en jeu, c'est-à-dire lorsque l'employé est impliqué dans le trafic de drogues et d'alcool ou dans toute activité criminelle connexe, même lorsque l'incident a lieu lorsque l'employé n'était pas au service de la Commission.

6) Prévention et réadaptation

6.1. La Commission encourage tout employé qui a développé une dépendance à une drogue, un médicament ou à l'alcool à demander de l'aide et à prendre les moyens pour surmonter la dépendance et la Commission invite tel employé à contacter le service des ressources humaines. L'employé peut avoir droit aux prestations d'invalidité à court terme (conformément à ses conditions de travail) s'il participe à un programme de réadaptation. La Commission peut également fournir un appui par le biais de son programme d'aide aux employés et aux familles et autres mesures⁸ tant que l'employé manifeste un véritable engagement de vaincre sa dépendance.

7) Application de la présente politique

Autres dispositions

7.1. La présente politique remplace toute autre politique de la Commission relative à ce sujet, respectant toutefois, le cas échéant, le Council of Commissioners Policies/Ends. En cas de conflit entre la présente politique et une convention collective ou une disposition législative, cette dernière prévaut.

Version officielle

7.2. Le secrétaire général de la Commission conserve la version officielle de la présente politique.

Responsabilité

7.3. Toute personne visée par la présente politique doit en respecter l'ensemble des dispositions. Chaque gestionnaire de la Commission est responsable de l'application et du respect de l'ensemble des dispositions de la présente politique.

Le directeur des ressources humaines est la personne responsable de fournir un soutien à l'interprétation de la présente politique et de veiller à sa mise à jour, s'il y a lieu.

⁸ C'est-à-dire en offrant des mesures d'accommodement aux employés pourvu que les mesures demandées soient raisonnables et ne causent pas de difficultés excessives à la Commission.