Politique relative aux drogues, aux médicaments et à l'alcool

Québec

RESPONSABLE DE LA POLITIQUE	SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES
CLIENTÈLE VISÉE	TOUS

PROCESSUS DE CONSULTATION	DATE DE PRÉSENTATION
Coordination	30 avril 2018
Comité consultatif de gestion	16 mai 2018
Comité relation de travail – SEUAT	30 mai 2018
Commission d'étude	4 juin 2018
Comité de santé et sécurité	5 juin 2018
Comité relation de travail – PNE	7 juin 2018
Comité relation de travail – SOUTIEN	20 juin 2018

ENTRÉE EN VIGUEUR	DATE	RÉSOLUTION
Adoptée	3 juillet 2018	CC-7182-18

TABLE DES MATIÈRES

1. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE 4
2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE 4
3. ASSUJETTISSEMENT 5
4. DÉFINITIONS 5
5. APPLICATION 7
5.1 ALCOOL 7
5.2 DROGUES 7
5.3 MÉDICAMENTS 8
6. TEST DE DÉPISTAGE 8
7. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES 9
7.1 MESURES ADMINISTRATIVES 9
7.2 MESURES DISCIPLINAIRES 9
8. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION 10
9. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR 10

1. FONDEMENTS DE LA POLITIQUE

Le Centre de services scolaire Harricana (ci-après désignée « le centre de services ») adopte une politique en matière de drogues, de médicaments et d'alcool 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 centre de services estime que l'application des dispositions de cette politique est nécessaire au bon fonctionnement de ses activités et celles des établissements d'enseignement de son territoire, dont les écoles, les centres de formation professionnelle, le centre d'éducation des adultes.

2. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

1. 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;
2. Assurer la qualité des services éducatifs et l'exemplarité auprès des élèves;
3. Prévenir et éliminer les risques associés à la consommation de drogues ou d'alcool et à l'usage inadéquat de médicaments;
4. Protéger la santé et la sécurité des employés au travail;
5. Assurer des conditions de sécurité optimales aux élèves, aux personnes fréquentant les établissements et au public;
6. Encourager les saines habitudes de vie et supporter les employés qui prennent les moyens afin de surmonter une dépendance.

3. ASSUJETTISSEMENT

Est assujetti à la présente politique l'ensemble des employés du centre de services, quel que soit leur niveau hiérarchique. Toutefois, certaines de ses dispositions s'appliquent spécifiquement à ceux qui exercent des fonctions dans un « poste à risque élevé », qui se trouvent dans une « situation à risque » et ceux qui occupent un poste qui les amène à être en contact direct avec les élèves et les personnes fréquentant les établissements.

Sont aussi assujettis les stagiaires, bénévoles, collaborateurs, partenaires, sous-traitants, fournisseurs, accompagnateurs, administrateurs et autres intervenants du centre de services.

4. DÉFINITIONS

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

Alcool :

Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.

Au service du centre de services :

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

Drogue :

Toute substance, consommée sans ordonnance médicale ou au-delà d'une telle ordonnance, y compris le cannabis, et ce, malgré sa légalisation, dont la consommation peut modifier le mode de pensée, la perception ou le comportement. Est donc assimilée à une drogue, au sens de la présente, toute consommation abusive de médicaments, prescrits ou non.

Être en contact direct avec les élèves et les personnes fréquentant les établissements :

Vise les postes, les fonctions et les situations qui amènent une personne assujettie à être en contact avec les élèves, qu'ils soient jeunes ou adultes, les parents au sens de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, c. I-13.3) ainsi que les autres personnes fréquentant les établissements.

Être sous l'influence :

Signifie être sous l'effet de la drogue ou de l'alcool y compris leurs effets résiduels.

Lieux de travail :

Tous les immeubles et toutes les installations dont le centre de services 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.

Poste à risque élevé :

Poste qui, selon le centre de services, peut présenter un risque considérable pour la sécurité de l'employé qui l'occupe, de ses collègues, des élèves et des personnes fréquentant les établissements, du public, de la propriété ou de l'environnement. Cette catégorie comprend les personnes qui peuvent avoir à prendre la relève ou à remplacer une personne qui occupe un poste à risque élevé.

Situation à risque :

Situation qui, selon le centre de services, peut présenter un risque sans nécessairement pour autant constituer un poste à risque élevé, notamment :

1. Le travail en présence d'élèves;
2. 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;
3. Le travail réalisé avec des outils ou des machines;
4. La manipulation de produits chimiques ou dangereux;
5. Le travail dans un atelier, un laboratoire ou dans une cuisine;
6. Le travail dans des lieux clos (vide sanitaire, etc.) et le travail en hauteur;
7. La conduite d'un véhicule ou d'équipements;
8. Le travail dans un gymnase ou sur les lieux d'installations sportives (piscine, salle de conditionnement, pente de ski, aréna, etc.);
9. La réalisation de travaux de construction, d'entretien physique, ménager et paysager, ainsi que les travaux de rénovation;
10. La manipulation de charges lourdes avec ou sans équipement;
11. L'administration de soins aux personnes;
12. La surveillance, l'intervention et la prise de décision en situation d'urgence ou de crise.

5. APPLICATION

5.1 ALCOOL

Il est interdit, pour toute personne assujettie à la présente politique, alors qu'elle est au service du centre de services :

- de consommer de l'alcool;
- d'avoir en sa possession de l'alcool sur les lieux du travail;
- de distribuer ou de vendre de l'alcool;
- d'être sous l'influence de l'alcool.

La consommation d'alcool seulement est tolérée, mais uniquement lorsque préalablement autorisée par la direction concernée, lors d'évènements spéciaux. À ces occasions, la consommation devra être faite avec modération, en se tenant à distance des élèves et en se comportant avec civilité. La conservation de tout alcool doit être autorisée par la direction concernée et celui-ci doit être placé dans un endroit inaccessible aux élèves.

Considérant la mission éducative d'un centre de services, 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 centre de services.

5.2 DROGUES

Il est interdit, pour toute personne assujettie à la présente politique, alors qu'elle est au service du centre de services :

- de consommer de la drogue;
- d'avoir en sa possession de la drogue sur les lieux du travail;
- de distribuer ou de vendre de la drogue;
- d'être sous l'influence de la drogue.

Considérant la mission éducative d'un centre de services, d'une école, d'un centre de formation professionnelle ou d'un centre d'éducation des adultes, il est interdit de présenter une odeur de cannabis pour tout employé qui est en contact direct avec les élèves ou les personnes fréquentant les établissements, alors qu'il est au service du centre de services.

5.3 MÉDICAMENTS

Tout employé qui prend un médicament sous ordonnance ou en vente libre doit vérifier auprès d'un professionnel de la santé (médecin ou pharmacien) si la prise de ce médicament risque d'avoir des effets sur sa capacité de travailler de façon sécuritaire et efficace, sur sa vigilance ou sur sa capacité à effectuer les tâches qui lui sont assignées, alors qu'il est au service du centre de services. Le cas échéant, l'employé doit remettre au centre de services un document provenant de son médecin ou de son pharmacien, indiquant les effets possibles. Ce document doit être présenté au supérieur immédiat avant le début de sa prestation de travail.

6. TEST DE DÉPISTAGE

Dans le cadre de l'application de cette politique, le centre de services peut demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage de drogues ou d'alcool dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

a) Lorsque l'employé y consent librement, volontairement et de façon éclairée;
b) Lorsque le centre de services a des motifs raisonnables de croire que l'employé se trouve sous l'influence d'une drogue ou de l'alcool ou qu'il a consommé une drogue ou de l'alcool alors qu'il est au service du centre de services;
c) À la suite d'un accident ou d'un incident significatif qui se déroule dans un contexte qui permet de douter raisonnablement que l'employé était sous l'influence d'une drogue ou de l'alcool au moment de l'évènement;
d) Dans le cadre d'un plan de retour au travail à la suite d'une absence reliée en tout ou en partie à une dépendance à une drogue, à un médicament ou à l'alcool, selon une entente particulière à cet effet ou des modalités déterminées par le centre de services;
e) Lorsqu'un employé occupe un « poste à risque élevé » et qu'il y a présence de motifs raisonnables de croire à une problématique reliée à la consommation de drogues ou d'alcool dans le milieu de travail. Dans ce contexte, la possibilité d'effectuer des tests aléatoires de dépistage de drogues et d'alcool peut être envisagée.

Tout test de dépistage de drogues ou d'alcool en vertu de la présente politique est réalisé dans le respect des normes médicales et réglementaires. Il a notamment comme objectif d'être le moins intrusif possible pour l'individu.

L'employé qui est soumis à un test de dépistage obtiendra les résultats de ce test, après une demande écrite.

7. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE MESURES ADMINISTRATIVES ET DISCIPLINAIRES

7.1 MESURES ADMINISTRATIVES

L'employé au sujet duquel le centre de services a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'influence de drogues ou de l'alcool ou qu'il fait un usage inadéquat de médicaments, pourra être immédiatement retiré du travail à titre de mesure administrative. L'employeur prendra les moyens raisonnables pour qu'il puisse retourner chez lui de manière sécuritaire.

7.2 MESURES DISCIPLINAIRES

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

La tolérance zéro est appliquée à tous les employés exerçant des fonctions dans des « postes à risque élevés » et dans ces cas, une violation à la présente politique peut constituer un motif de congédiement immédiat.

Le centre de services fera également preuve de tolérance zéro quant au trafic de substances illégales, à leur possession ou à leur usage sur les lieux de travail. Faire le trafic, avoir en sa possession ou consommer des substances illégales sur les lieux de travail sont des motifs de congédiement immédiat. De plus, la situation pourra être dénoncée aux autorités policières.

En outre, le centre de services fera tout aussi preuve de tolérance zéro quant à la vente, la distribution ou le fait de procurer de l'alcool ou de la drogue à des élèves. Ces fautes et manquements pourront être un motif de congédiement immédiat.

Le fait de se trouver dans une situation à risque ou d'occuper un poste amenant l'employé à être en contact direct avec les élèves et les personnes fréquentant les établissements est considéré comme une circonstance aggravante.

8. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

Le centre de services encourage tout employé souffrant d'une dépendance à une drogue, à un médicament ou à l'alcool à se prendre en charge et à lui faire part de la situation en communiquant avec son supérieur immédiat ou avec la direction des ressources humaines en toute confidentialité. Le centre de services offrira des mesures d'accommodements raisonnables à cet employé, dont les services du programme d'aide aux employés, 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.

9. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur à son adoption par le conseil d'administration.

Centre
de services scolaire
Harricana

Québec