

Procédure administrative :	<i>Drogues et alcool : Membres du personnel</i>	Numéro :	<i>PA – 6.032</i>
Catégorie :	<i>Ressources humaines</i>	Pages :	<i>8</i>
Approuvée :	<i>le 22 juin 2015</i>	Modifiée :	<i>le 15 octobre 2018</i>

1. Préambule

Le Conseil scolaire catholique Providence vise à créer un environnement scolaire sain et sécuritaire pour toute la communauté qu'il dessert. Dans cette optique, le Conseil interdit que son personnel fasse la promotion de l'alcool ou de la drogue dans un contexte scolaire et interdit la consommation, la possession et la distribution de drogues illicites dans un tel milieu.

Le Conseil reconnaît que, en plus d'avoir un impact sur la communauté scolaire dans son ensemble, l'abus de drogues, de médicaments ou d'alcool par ses employés peut avoir un impact négatif sur leur productivité, de même que sur leur santé, leur sécurité et leur bien-être. Le Conseil ne tolérera pas de conduite qui puisse compromettre la santé et la sécurité de quiconque ou autrement nuire à sa réputation.

Parallèlement, le Conseil est conscient que l'abus de médicaments, de drogues ou d'alcool peut découler d'un handicap, ce qui peut exiger de l'appui et de la réhabilitation. La présente politique vise à établir un équilibre entre le respect de la personne et la nécessité de maintenir des milieux de travail et scolaire sains et sécuritaires pour tous.

2. Application de la présente politique

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel du Conseil, y compris les bénévoles et les stagiaires du Conseil de même que les employés contractuels ou autrement temporaires (les « **Membres du personnel** »), et ce, peu importe qu'ils travaillent dans une école, au siège social ou à l'extérieur des locaux du Conseil.

Cette politique s'applique non seulement au milieu de travail des Membres du personnel, mais aussi dans le cadre d'activités scolaires et au cours de déplacements par tout mode de transport organisé par le Conseil. Par souci de clarté, la présente politique s'applique à tout moment où un Membre du personnel représente le Conseil dans le cadre d'une activité quelconque ou effectue une tâche pour le compte du Conseil, peu importe que le Membre du personnel soit rémunéré à ces fins ou que l'activité ou la tâche aient lieu à l'extérieur de ses heures de travail habituelles.

3. Définitions

- 3.1 « Drogue » s'entend d'une drogue ou d'une substance qui a été obtenue de façon illicite ou qui ne peut être obtenue de façon licite, c'est-à-dire dont la consommation, la vente, la possession, l'achat ou le transfert sont restreints ou interdits par la loi. Le cannabis est également considéré une « drogue » aux fins des présentes, à l'exception du cannabis à des fins thérapeutiques. Pour être clair, le Conseil considère que le cannabis à des fins récréatives obtenu de façon licite par une personne de plus de 19 ans constitue une drogue aux fins des présentes. Le cannabis comprend toute partie d'une plante de cannabis et toute substance contenant du cannabis ou des phytocannabinoïdes, notamment des huiles, des produits de cannabis comestibles et leurs dérivés à des fins de vapotage.
- 3.2 « Médicament » s'entend d'une drogue obtenue de façon licite, que ce soit en vente libre ou sur ordonnance d'un médecin. Le cannabis à des fins thérapeutiques est compris dans cette définition. Ce type de cannabis est obtenu et utilisé conformément à la législation fédérale applicable et tout règlement y afférent (le *Règlement sur le cannabis (Canada)*).
- 3.3 « Alcool » s'entend de toute boisson ayant un effet enivrant lorsque consommé en quantité suffisante, notamment la bière, le vin et les spiritueux. Cette politique ne vise toutefois pas la consommation d'alcool qui puisse avoir lieu dans le cadre d'une célébration religieuse (par exemple, une messe).
- 3.4 « Incident grave » s'entend d'un incident qui cause :
- a) une blessure grave à un employé ou à un membre de la communauté scolaire;
 - b) une perte importante ou des dommages aux installations ou à l'équipement du Conseil.
- 3.5 « Accident évité de justesse » s'entend d'un accident qui n'occasionne pas de blessures ou de dommages matériels importants, mais qui aurait pu en occasionner.

4. Responsabilisation des Membres du personnel

La santé et la sécurité de chacun dans le milieu de travail et le milieu scolaire sont une responsabilité partagée par tous les Membres du personnel. À cette fin, chaque Membre du personnel doit :

- 4.1 Se présenter au travail en état de s'acquitter de toutes les tâches qui lui incombent, et demeurer apte ce faire pendant ses heures de travail ou lors de toute activité scolaire à laquelle il ou elle participe;
- 4.2 Signaler tout Incident grave ou tout Accident évité de justesse à son superviseur immédiat dès que possible après les faits en cause;
- 4.3 Signaler à leur superviseur immédiat les comportements dangereux ou suspects de Membres du personnel lorsqu'il ou elle a des motifs raisonnables de soupçonner que ces comportements sont liés à la drogue, l'alcool ou des médicaments;

- 4.4 Collaborer à toute enquête portant sur un manquement réel ou soupçonné à la présente politique, notamment en obtempérant à toute demande de se soumettre à un test de dépistage prévu par la présente politique, et ce, au moment demandé, tel que prévu dans la présente politique;
- 4.5 Aider leurs collègues de travail à obtenir de l'aide en cas de problèmes de dépendance ou d'abus de drogues, d'alcool ou de médicaments;
- 4.6 Recourir aux services du programme d'aide aux employés et obtenir les traitements adéquats lorsqu'ils ont besoin de soutien concernant leur consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments, particulièrement lorsque cela a une incidence sur leur rendement au travail ou pourrait poser un quelconque risque à la santé et la sécurité d'autrui; et
- 4.7 Suivre tout traitement médical qui lui est prescrit ou recommandé pour traiter d'un problème de drogues, d'alcool ou d'abus de médicaments.

Le Membre du personnel effectuant un signalement conformément aux présentes, sauf s'il agit dans l'intention de nuire ou sans motif raisonnable de soupçonner cet état de choses, ne doit pas être la cible de représailles.

Dans tous les cas, les obligations de rapporter ci-dessus sont en sus du devoir de faire rapport en vertu de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*.

5. Interdictions concernant l'alcool et les drogues

Il est interdit aux Membres du personnel de :

- 5.1 Consommer de l'alcool ou des drogues;
- 5.2 Conduire un véhicule quelconque avec des facultés affaiblies en raison de médicaments, de drogues ou avec un taux d'alcoolémie ou de concentration de toute drogue dépassant le seuil autorisé par la loi ou de manière autrement négligente;
- 5.3 Avoir les facultés affaiblies par l'alcool, les médicaments ou les drogues;
- 5.4 Avoir en leur possession ou trafiquer des drogues ou des médicaments sans prescription de même que des biens paraphernaux utilisés pour consommer des drogues (y compris, mais non limitativement, des produits de vapotage pour la consommation de cannabis à des fins récréatives);
- 5.5 Faire la promotion de drogues ou d'alcool auprès d'élèves ou contrevenir à la *Loi sur les permis d'alcool*, à la *Loi de 2017 sur le contrôle du cannabis* ou à la *Loi de 2017 favorisant un Ontario sans fumée*.

Tout Membre du personnel doit être apte à travailler, représenter le Conseil dans le cadre d'une activité quelconque ou effectuer ses tâches pour le compte du Conseil. Advenant qu'un Membre du personnel ne soit pas apte au travail, à la représentation du Conseil ou à effectuer ses tâches en raison de la prise de drogues, de médicaments ou de la consommation d'alcool, le Membre du personnel est tenu d'en avvertir immédiatement le Service des ressources humaines puis refuser ou cesser de travailler, de représenter le Conseil ou d'effectuer ses tâches.

6. Usage de médicaments

Tous les Membres du personnel sont tenus d'utiliser les médicaments de façon responsable. Il leur est interdit d'abuser des médicaments (par exemple en prenant des médicaments qui ne leur sont pas prescrits, sans suivre la posologie ou encore en les prenant avec de l'alcool lorsque c'est contre-indiqué). Le cannabis thérapeutique est prescrit, obtenu et utilisé conformément au *Règlement sur le cannabis (Canada)*. Le cannabis récréatif, même obtenu de sources licites, ne constitue pas du cannabis thérapeutique et n'est pas permis dans un lieu de travail. Un membre du personnel ayant une prescription conforme pour le cannabis thérapeutique doit néanmoins respecter toute loi à cet égard, y compris toute restriction en matière de fumée et de vapotage en vertu de la *Loi de 2017 favorisant un Ontario sans fumée*, ou autrement. En cas de doute, le membre du personnel doit en discuter avec le Service des ressources humaines.

Il incombe aux Membres du personnel de vérifier auprès de leur médecin ou pharmacien si un médicament peut avoir une incidence sur leur capacité à s'acquitter de leurs tâches de manière sécuritaire et d'en avvertir leur superviseur immédiat dans le but de prendre les mesures qui s'imposent pour minimiser les risques, y compris obtenir des accommodements raisonnables. Le Conseil s'attend aussi à ce que les Membres du personnel fassent preuve de vigilance et prennent les précautions nécessaires pour éviter que leurs médicaments se retrouvent entre les mains d'élèves ou de personnes non autorisées.

7. Dérogations

De manière exceptionnelle, à l'occasion de certaines activités ou encore dans le cadre d'activités ayant lieu dans des établissements du Conseil pendant lesquels de l'alcool est servi, il peut être approprié pour certains Membres du personnel de consommer de l'alcool. Cela s'entend de la participation à certaines conférences, réceptions, galas ou activités de la sorte dans le cadre desquelles de l'alcool est servi légalement.

Les Membres du personnel qui sont autorisés à consommer de l'alcool à ces occasions sont tenus de le faire avec modération et jugement et d'éviter de conduire un véhicule motorisé avec un taux d'alcoolémie dépassant le seuil autorisé par la loi. Toute permission à cet égard est confirmée par le Service des ressources humaines ou le bureau du directeur général.

8. Accommodement, programme d'aide aux employés et prise en main

Le Conseil reconnaît que la dépendance à la drogue et à l'alcool est une maladie qui peut être soignée. Le Conseil reconnaît également qu'une intervention rapide et un soutien offert aux Membres du personnel améliorent les chances de succès de la réadaptation.

Les Membres du personnel peuvent communiquer en tout temps avec le Service des ressources humaines ou une personne de confiance (directeur d'école, superviseur immédiat ou gestionnaire) pour obtenir de l'aide si un membre de leur famille ou eux-mêmes sont aux prises avec un problème de drogue ou d'alcool.

Le Conseil rappelle également aux Membres du personnel que son programme d'aide aux employés (PAE) constitue une ressource utile et importante pour évaluer la gravité du problème de drogue ou d'alcool soupçonné et diriger toute personne vers les services d'aide qui s'imposent.

Advenant que le Conseil détermine qu'un Membre du personnel souffre d'un problème de dépendance, le Conseil offrira des services de réadaptation ou autres accommodements raisonnables conformément au *Code des droits de la personne*.

9. Enquête et test de dépistage

9.1 Le Conseil peut effectuer une enquête concernant un Membre du personnel lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que :

- a) Un problème de rendement du Membre du personnel découle de l'abus de drogues, d'alcool ou de médicaments;
- b) Le Membre du personnel est inapte au travail parce que ses facultés sont affaiblies par les drogues, l'alcool ou des médicaments;
- c) Une inconduite, un Incident grave ou un Accident évité de justesse est lié à la consommation de drogues, d'alcool ou des médicaments;
- d) Le Conseil a des motifs raisonnables de croire que le Membre du personnel est en possession ou fait le trafic des drogues ou de l'alcool ou des médicaments sans prescription, ou encore de biens paraphernaux utilisés pour consommer des drogues;
- e) Le Conseil a des motifs raisonnables de croire que le Membre du personnel fait la promotion de drogues ou d'alcool en milieu scolaire ou a contrevenu à la *Loi sur les permis d'alcool*, à la *Loi de 2017 sur le contrôle du cannabis* ou à la *Loi de 2017 favorisant un Ontario sans fumée*.

9.2 Le Conseil prend alors les mesures suivantes, selon ce qu'il juge approprié :

- a) Dans un endroit discret, il discute de ses inquiétudes avec le Membre du personnel en question, y compris ses facultés, et donne au Membre du personnel l'occasion de s'expliquer. Il rappelle également au Membre du personnel ses responsabilités en vertu de la présente politique, en particulier sa responsabilité d'obtenir de l'aide si un problème personnel a un impact sur son rendement ou sur sa conduite, en lui rappelant aussi qu'il est à son écoute si le Membre du personnel souhaite discuter de tels problèmes;

- b) Obtiens une seconde opinion concernant les facultés du Membre du personnel;
- c) Obtiens des renseignements de témoins ou autres documents pertinents concernant le rendement, l'aptitude au travail, l'inconduite ou l'incident faisant l'objet de l'enquête.

9.3 Lorsqu'il le juge approprié, le Conseil peut, à tout moment :

- a) Demander au Membre du personnel de consulter un médecin si son état suscite des inquiétudes immédiates sur le plan médical ou suscite autrement des inquiétudes concernant la santé et la sécurité d'autrui;
- b) Affecter le Membre du personnel à d'autres tâches ou lui imposer un arrêt de travail avec solde en attendant de compléter son enquête ou que le Membre du personnel soit jugé apte à revenir au travail;
- c) Exiger que le Membre du personnel fournisse des renseignements médicaux appropriés, notamment pour attester de la capacité de ce dernier de travailler en toute sécurité;
- d) Inviter le Membre du personnel à utiliser le programme d'aide aux employés.

9.4 Le Conseil peut également exiger qu'un employé subisse un test de dépistage dans les circonstances suivantes :

- a) Il a des motifs raisonnables de croire que le Membre du personnel a les facultés affaiblies. Des exemples de motifs raisonnables comprennent notamment (sans être exhaustifs) l'un ou plusieurs des indices suivants :
 - i) la constatation que le Membre du personnel a consommé une drogue ou de l'alcool et ou la présence d'éléments de preuve à cet effet (par exemple, l'odeur d'alcool sur le Membre du personnel, l'odeur d'une drogue telle le cannabis ou le haschisch par exemple);
 - ii) la constatation de signes que les facultés de l'employé sont affaiblies par la consommation de drogue ou d'alcool, par exemple un manque de coordination ou des troubles de l'élocution;
 - iii) un comportement bizarre ou anormal d'un employé qui peut être attribué à des facultés affaiblies;
 - iv) des changements dans l'apparence physique de l'employé qui peuvent être attribués à des facultés affaiblies.

- b) Un Incident grave ou un Accident évité de justesse s'est produit et le Conseil peut raisonnablement conclure que le Membre du personnel était directement impliqué dans la série d'actes ou d'omissions qui ont précédé l'Incident grave ou l'Accident évité de justesse. Un test de dépistage n'est pas demandé lorsqu'il est évident que la cause de l'incident n'est pas liée à des facultés affaiblies (par exemple, il s'agissait d'une défaillance mécanique d'un appareil ou d'une pièce d'équipement).

Les tests de dépistage doivent viser la détection des substances suivantes : amphétamine et méthamphétamine, cannabinoïde et phytocannabinoïde, cocaïne, opiacé, phencyclidine et alcool. Les tests doivent être effectués par un personnel qualifié et les résultats doivent être analysés par un laboratoire reconnu. Tout test de dépistage doit d'abord être autorisé par le Service des ressources humaines du Conseil.

Le transport sera fourni à tout Membre du personnel qui doit se soumettre à un test de dépistage jusqu'au centre de prélèvement ou jusqu'à l'hôpital ou la clinique selon le cas, puis jusqu'à son domicile ou au domicile d'une autre personne, selon le cas. Les frais d'un tel test sont pris en charge par le Conseil.

Le Membre du personnel qui doit subir un test de dépistage et qui prend un médicament valablement prescrit par un médecin et susceptible d'avoir une incidence sur le résultat des tests doit en informer le personnel du laboratoire au moment du test. Le Membre du personnel qui subit un test de dépistage ne doit pas consommer de drogue ou d'alcool avant de compléter le test de dépistage.

Lorsqu'il le juge approprié, le Conseil peut faire intervenir les services policiers pour appuyer dans ces démarches, notamment si un Membre du personnel fait preuve de violence ou d'agression ou menace de ce faire.

10. Respect de la vie privée

Le Conseil traite les renseignements personnels qui découlent de la présente politique de manière confidentielle. Cela comprend le signalement de tout Incident grave ou tout Accident évité de justesse et le signalement de comportements dangereux ou suspects de Membres du personnel, de même que les tests de dépistage. L'accès à ces renseignements est limité aux personnes qui, pour des motifs légitimes, doivent en prendre connaissance conformément aux lois et aux politiques et pratiques de gestion du Conseil qui s'imposent.

11. Discipline, mutation et autres mesures ou conditions de retour au travail

Advenant qu'un Membre du personnel souffre d'un problème de dépendance à la drogue, l'alcool ou les médicaments sans prescription, le Conseil peut imposer des conditions de retour au travail s'il l'estime indiqué, ce qui peut comprendre :

- 11.1 Une évaluation médicale visant à déterminer la nécessité de suivre un programme de traitement encadré;
- 11.2 L'orientation du Membre du personnel vers un traitement ou un programme d'assistance;

11.3 Un plan de retour au travail détaillé qui peut comprendre les éléments suivants (sans que cette liste ne soit exhaustive) :

- a) restrictions en matière de consommation;
- b) suivi d'un traitement particulier;
- c) nécessité de se soumettre à des tests de dépistage;
- d) modification au travail ou à l'horaire du Membre du personnel;
- e) participation à des rencontres de suivi et autres obligations de faire rapport au Conseil;
- f) conséquences en cas de violation du plan ou de l'entente.

Le Conseil tient compte du droit de représentation syndical qui peut s'appliquer au Membre du personnel syndiqué. Le Conseil rencontre l'employé pour discuter du plan de retour au travail avant qu'il ne soit mis en œuvre et tout tel document doit recevoir l'assentiment du Service des ressources humaines du Conseil.

Toute violation de la présente politique peut mener à l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Le défaut de se présenter rapidement à un test de dépistage, le refus de s'y soumettre ou de consentir à ce que les résultats du test soient communiqués au Conseil, ainsi que la falsification ou la tentative de falsification d'un échantillon destiné à être testé ou le défaut de signaler un incident pouvant commander un test de dépistage constituent une violation de la présente politique.

12. Documents connexes :

P et PA – 6.019 - *Discipline progressive des membres du personnel*

P et PA – 7.040 - *Code de conduite*

P et PA – 7.009 - *La drogue et l'alcool*

Dans ce document, ainsi que dans toutes les politiques du Conseil, un genre inclut l'autre, tout comme le singulier englobe le pluriel lorsque le contexte l'exige.

Renvoi : P – 6.032 – Drogues et alcool : Membres du personnel