



DIRECTIVE ADMINISTRATIVE

D-015-D-1 DROGUES, ALCOOL, MÉDICAMENTS ET TABAC EN MILIEU DE TRAVAIL

Date d'approbation : le 30 mars 2019

Page 1 de 8

L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte

1.0 APPLICATION

La présente directive administrative 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 et ce, peu importe qu'ils travaillent dans une école, au siège social ou à l'extérieur des lieux de travail du Conseil.

De plus, cette directive administrative et sa politique s'appliquent non seulement au milieu de travail des membres du personnel, mais aussi dans le cadre d'activités scolaires et au cours de déplacements au nom du Conseil.

2.0 DÉFINITIONS

« **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 comme une « drogue » aux fins des présentes, à l'exception du cannabis à des fins thérapeutiques. Pour fins de précision, 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 de la présente. 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.

« **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)).

« **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).

« **Produits de tabac** » s'entend de toute substance utilisée dans la fabrication d'un produit du tabac.

« **Produits de vapotage** » s'entend, à la fois :

- du dispositif qui produit des émissions sous forme d'aérosol et qui est destiné à être porté à la bouche en vue de l'inhalation de l'aérosol;
- du dispositif que les règlements désignent comme un produit de vapotage;
- des pièces pouvant être utilisées avec ces dispositifs; et
- de la substance ou du mélange de substances (contenant ou non de la nicotine) destiné à être utilisé avec ces dispositifs pour produire des émissions.

« **Incident grave** » s'entend d'un incident qui cause :

- une blessure grave à un employé ou à un membre de la communauté scolaire;
- une perte importante ou des dommages aux installations ou à l'équipement du Conseil.

« **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.

« **Apte au travail** » s'entend comme le terme qui désigne la capacité à effectuer les tâches confiées de façon sécuritaire et productive sans que ses facultés ne soient altérées, dégradées par la consommation de drogues ou d'alcool ou ses répercussions.

3.0 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 :

- Se présenter au travail en état de s'acquitter de toutes les tâches qui lui incombent, et demeurer apte à celles-ci pendant ses heures de travail ou lors de toute activité scolaire à laquelle il ou elle participe;
- Signaler tout incident grave ou tout accident évité de justesse à son superviseur immédiat dès que possible après les faits en cause;

- 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;
- Collaborer à toute enquête portant sur un manquement réel ou soupçonné à la présente politique et directive administrative, à toute demande de se soumettre à un test de dépistage prévu par la présente politique et directive administrative, et ce, au moment demandé;
- 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, 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
- Suivre tout traitement médical qui lui est prescrit ou recommandé pour traiter d'un problème de drogues, d'alcool ou d'abus de médicaments.

En dehors de leurs heures de travail, les membres du personnel doivent refuser de se rendre au travail si on le leur demande et qu'ils ne sont pas aptes au travail.

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.

4.0 INTERDICTIONS CONCERNANT L'ALCOOL ET LES DROGUES RÉCRÉATIVES ET ILLICITES

Tout membre du personnel doit être apte à travailler, à représenter le Conseil dans le cadre d'une activité quelconque ou effectuer ses tâches à titre d'employé du Conseil.

La consommation, la possession, la présence dans les écoles du Conseil, la distribution et la vente de cannabis récréatif ou de drogues illicites sont interdites en tout temps sur les lieux du Conseil ou à l'occasion de sorties scolaires ou d'activités connexes.

5.0 UTILISATION DE CANNABIS MÉDICINAL ET MÉDICAMENTS SUR ORDONNANCE MÉDICALE

Tous les membres du personnel sont tenus d'utiliser le cannabis médicinal et certains médicaments de façon responsable, car ceux-ci peuvent affaiblir les facultés et ainsi avoir un impact sur la sécurité ou le rendement au travail. 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).

La consommation de cannabis médicinal et de certains médicaments sur ordonnance peut être permise sur les lieux du Conseil ou à l'occasion de sorties scolaires ou d'activité connexes dans la mesure où elle n'entrave pas la capacité à travailler en toute sécurité et où les conditions suivantes sont respectées :

- aviser son superviseur avant le début du traitement;
- fournir un certificat médical qui justifie la consommation de cannabis médicinal ou du médicament sur ordonnance au Service des ressources humaines;
- consentir à la communication de renseignements entre l'employeur et le médecin traitant;
- participer à l'exercice d'accommodement en tenant compte des restrictions médicales établies.

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 façon sécuritaire et d'en avertir 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.

6.0 ACCOMODEMENT, PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

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 (direction 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.

Également disponible aux membres du personnel est le programme d'aide aux employés (PAE) qui 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 soupçonne 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 ontarien des droits de la personne*.

7.0 ENQUÊTE ET TEST DE DÉPISTAGE

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

- Un problème de rendement du membre du personnel découle de l'abus de drogues, d'alcool ou de médicaments;
- Le membre du personnel est inapte au travail parce que ses facultés sont affaiblies par les drogues, l'alcool ou des médicaments;
- Une inconduite, un incident grave ou un accident évité de justesse est lié à la consommation de drogues, d'alcool ou des médicaments;
- 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;

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


- Dans un endroit discret, le superviseur immédiat 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 et directive administrative, 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.
- Obtiens une seconde opinion concernant les facultés du membre du personnel.
- 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.

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

- 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.

D-015-D-1 DROGUES, ALCOOL, MÉDICAMENTS ET TABAC EN MILIEU DE TRAVAIL

Page 6 de 8



- 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.
- 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.
- Inviter le membre du personnel à utiliser le programme d'aide aux employés.

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

- 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 :
 - 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 que le cannabis ou le haschisch);
 - 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);
 - un comportement bizarre ou anormal d'un employé qui peut être attribué à des facultés affaiblies;
 - des changements dans l'apparence physique de l'employé qui peuvent être attribués à des facultés affaiblies.
- 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).

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

8.0 RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Le Conseil traite les renseignements personnels qui découlent de la présente politique et directive administrative de façon 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.

9.0 MESURES DISCIPLINAIRES

Toute violation de la présente politique et directive administrative 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 et directive administrative.

10.0 PRODUITS DE TABAC

La consommation des produits du tabac, comme la cigarette, la vapoteuse, le cigare et la pipe, est interdite à moins de 20 mètres des lieux du Conseil ainsi qu'à l'occasion de sorties scolaires ou d'activités connexes.

11.0 SENSIBILISATION ET PRÉVENTION

Le Conseil reconnaît que la consommation d'alcool, de cannabis récréatif de drogues illicites ou de produits de tabac peut avoir des effets néfastes sur la santé physique et la santé mentale, et de créer une dépendance. Dans le cadre de programmes de mieux-être et de santé mentale au travail, le Conseil encourage et sensibilise les membres du personnel à adopter de saines habitudes de vie.

Le Conseil s'engage à aider tous les membres du personnel souffrant d'une dépendance à l'alcool, au cannabis récréatif ou à une drogue illicite. Cette aide peut prendre la forme d'appui.

De façon à prévenir toute forme de dépendance ou à s'en libérer, le Conseil met à la disposition des membres du personnel un programme d'aide aux employés qui les soutient dans leur démarche. D'autres ressources, comme des services

D-015-D-1 DROGUES, ALCOOL, MÉDICAMENTS ET TABAC EN MILIEU DE TRAVAIL

Page 8 de 8



spécialisés offerts par les organismes communautaires, peuvent également être mises à la disposition des membres du personnel.