

Date d'approbation : 30 mars 2019

Date de révision : 29 mars 2025

D015-D1 DROGUES, ALCOOL, MÉDICAMENTS ET TABAC EN MILIEU DE TRAVAIL

1.0 APPLICATION

La présente directive administrative s'applique à tous les membres du personnel du Conseil, y compris les bénévoles, les stagiaires, les employés contractuels, qu'ils travaillent dans une école, au siège social ou à l'extérieur des lieux de travail du Conseil.

Cette directive administrative s'applique également aux activités scolaires, aux sorties éducatives, aux déplacements professionnels, aux événements organisés par le Conseil et toutes les situations où le personnel représente officiellement le Conseil. Toutefois, une consommation modérée et responsable d'alcool peut être permise lors d'événements professionnels ou de réseautage, à condition qu'elle respecte les normes de professionnalisme et les attentes du Conseil, et uniquement lorsque le membre du personnel n'a pas la responsabilité de supervision d'élèves.

2.0 DÉFINITIONS

Drogue : Toute substance dont la possession, l'utilisation, la vente ou la distribution sont interdites ou réglementées par la loi, y compris le cannabis récréatif, sauf lorsqu'il est prescrit et utilisé à des fins thérapeutiques conformément aux lois applicables.

Médicament : Substance obtenue légalement sur ordonnance ou en vente libre, incluant le cannabis à des fins thérapeutiques, conformément à la législation fédérale applicable.

Alcool : Toute boisson contenant de l'alcool et pouvant altérer les facultés, incluant la bière, le vin et les spiritueux, à l'exception de son utilisation lors d'une messe ou d'une cérémonie religieuse reconnue.

Produits de tabac : Substances dérivées du tabac, y compris les cigarettes, les cigares, et le tabac à mâcher.

Produits de vapotage : Dispositifs électroniques produisant des émissions à inhaler, y compris les cigarettes électroniques et leurs accessoires, selon la Loi de 2017 favorisant un Ontario sans fumée.

Incident grave : Événement entraînant des blessures graves, des pertes matérielles importantes ou compromettant sérieusement la sécurité du milieu de travail.

Accident évité de justesse : Situation où un incident potentiellement grave a été évité de peu, sans causer de blessures ni de dommages matériels significatifs.

Apte au travail : État physique, mental et émotionnel d'une personne lui permettant d'accomplir ses tâches de manière sécuritaire, sans que ses facultés soient altérées par l'usage de drogues, d'alcool ou de médicaments, et en mesure de répondre aux exigences de son poste.

3.0 RESPONSABILISATION DES MEMBRES DU PERSONNEL

La santé et la sécurité au sein du milieu de travail et de l'environnement scolaire relèvent de la responsabilité collective de tous les membres du personnel.

Les membres du personnel doivent :

- se présenter au travail aptes à accomplir leurs tâches de manière sécuritaire et professionnelle, y compris lors d'événements scolaires, de déplacements professionnels et de représentations officielles;
- informer promptement leur superviseur immédiat de tout incident grave, accident évité de justesse ou comportement suspect lié à la consommation de drogues, d'alcool ou de médicaments;
- collaborer de manière honnête et transparente aux enquêtes internes, y compris aux tests de dépistage, lorsque requis;
- respecter toutes les politiques, directives administratives et procédures relatives à l'usage de substances réglementées;
- solliciter l'aide des ressources disponibles, notamment le 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;
- suivre tout traitement médical prescrit ou recommandé pour traiter un problème de drogues, d'alcool ou de médicaments;
- éviter les divulgations inappropriées et s'abstenir de tout comportement discriminatoire ou stigmatisant envers des collègues cherchant de l'aide;
- ne pas accepter de travailler s'ils ne sont pas aptes à le faire en raison de l'altération de leurs facultés.

Aucun membre du personnel ne doit faire l'objet de représailles pour un signalement effectué de bonne foi. Toute tentative d'entraver une enquête ou de fournir de fausses déclarations sera considérée comme une infraction grave à cette directive administrative.

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

La consommation, la possession, la distribution et la vente de drogues illicites, de cannabis récréatif, ou d'alcool sont interdites en tout temps sur les lieux du Conseil, lors d'activités scolaires, et dans tout contexte professionnel.

L'utilisation de médicaments ou de cannabis thérapeutique doit être déclarée au Service des ressources humaines et gérée conformément aux procédures établies au point 5.0.

5.0 UTILISATION DE CANNABIS THÉRAPEUTIQUE ET DE MÉDICAMENT SUR ORDONNANCE MÉDICALE

Les membres du personnel doivent utiliser le cannabis thérapeutique et les médicaments prescrits de manière responsable, car ceux-ci peuvent altérer les facultés et compromettre la sécurité et le rendement au travail. Toute consommation excessive, comme prendre des médicaments non prescrits, le non-respect de la posologie ou leur combinaison avec de l'alcool contre l'avis médical, est strictement interdite.

La consommation de cannabis thérapeutique et de médicaments prescrits est autorisée sur les lieux du Conseil et lors d'activités scolaires, à condition qu'elle n'altère pas la capacité de travail et que les conditions suivantes sont respectées :

- Fournir un certificat médical au Service des ressources humaines;
- Autoriser les échanges nécessaires entre le Service des ressources humaines et le médecin traitant;
- Informer son superviseur immédiat avant le début du traitement;
- Collaborer à la mise en place des mesures d'accommodement et respecter les restrictions médicales qui y sont associées.

Les membres du personnel doivent consulter leur médecin ou pharmacien afin de déterminer si un médicament peut altérer leur capacité de travail. Ils doivent ensuite informer le Service des ressources humaines afin de mettre en place les mesures de sécurité nécessaires, incluant des accommodements raisonnables.

Le Conseil s'attend également à ce que les membres du personnel assurent la sécurité de leurs médicaments afin de prévenir tout accès non autorisé, particulièrement par des élèves ou des tiers.

6.0 ACCOMODEMENT ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Le Conseil reconnaît que la dépendance à la drogue et à l'alcool est une maladie pouvant être traitée. Il reconnaît également qu'une intervention rapide et un soutien augmentent les chances de succès de leur réadaptation.

Les membres du personnel peuvent, en tout temps, communiquer avec le Service des ressources humaines ou une personne de confiance (direction d'école, superviseur immédiat ou gestionnaire) pour obtenir de l'aide si eux-mêmes ou un membre de leur famille sont confrontés à un problème de dépendance.

Le programme d'aide aux employés (PAE) est une ressource essentielle pour évaluer la gravité du problème lié à la drogue ou à l'alcool et pour orienter les personnes concernées vers les services appropriés.

Advenant que le Conseil soupçonne qu'un membre du personnel souffre d'un problème de dépendance, il l'orientera vers des services de réadaptation ou offrira des accommodements raisonnables conformément au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

7.0 ENQUÊTE ET DÉPISTAGE

Le Conseil peut mener une enquête concernant un membre du personnel lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'une des situations suivantes se présente :

- Le rendement du membre du personnel est affecté par une consommation excessive de drogues, d'alcool ou de médicaments;
- Le membre du personnel est inapte au travail en raison de facultés affaiblies par ces substances;
- Une inconduite, un incident grave ou un accident évité de justesse est lié à la consommation de drogues, d'alcool ou des médicaments;
- Le membre du personnel est soupçonné de posséder, de distribuer ou de consommer des drogues, de l'alcool, des médicaments sans prescription, ou des objets liés à leur usage (biens paraphernaux).

Dans ce cas, le Conseil prendra les mesures suivantes selon ce qu'il jugera approprié :

- **Rencontre initiale** : Le superviseur immédiat rencontre le membre du personnel dans un lieu confidentiel afin de discuter des préoccupations. Cette rencontre vise à permettre au membre du personnel de fournir des explications et à lui rappeler ses obligations, notamment la nécessité de solliciter de l'aide si un problème personnel affecte son rendement.
- **Collecte d'informations** : Le superviseur immédiat recueille des témoignages et des documents pertinents au rendement, à l'aptitude au travail, à l'inconduite ou à l'incident en question.
- **Analyse et conclusion** : Les faits sont analysés et une décision est prise selon les politiques et directives administratives en vigueur.
- **Communication de la décision** : Le membre du personnel est informé des conclusions et des mesures prises.

Si jugé nécessaire, le Conseil peut également exiger ce qui suit :

- **Consultation médicale** : Demander au membre du personnel de consulter un médecin si son état suscite des inquiétudes immédiates.
- **Documents médicaux** : Exiger des certificats médicaux pour attester de l'aptitude au travail.
- **Réaffectation ou congé administratif** : Imposer des mesures temporaires, comment une réaffectation ou un congé administratif avec solde en attendant les conclusions de l'enquête.
- **Programme d'aide aux employés** : Inviter le membre du personnel à utiliser le programme d'aide aux employés.

Dépistage

Le Conseil peut exiger un test de dépistage dans les circonstances suivantes :

- Motifs raisonnables de soupçonner une altération des facultés : Présence de signes évidents de consommation de drogues ou d'alcool, comme, l'odeur d'alcool ou de cannabis);
- Signes d'altération des facultés, tels que des troubles de coordination ou, d'élocution
- Comportement anormal ou bizarre pouvant être attribué à l'usage de substances.
- Changements physiques tels que tremblements, transpiration excessive ou yeux rougis.
- Implication dans un incident grave ou un accident évité de justesse :
 - Si le Conseil conclut raisonnablement que le membre du personnel était directement impliqué dans des actes ou omissions ayant conduit à l'incident grave ou l'accident évité de justesse.

- Un test de dépistage ne sera pas exigé si l'incident résulte d'une cause évidente non liée à l'altération des facultés ((par exemple, une défaillance mécanique d'un appareil).

Intervention des services policiers

Si nécessaire, notamment en cas de violence, d'agression ou de menace de ces comportements, le Conseil peut faire appel aux services policiers pour le soutenir dans ces démarches.

8.0 CONFIDENTIALITÉ

Les renseignements personnels sont traités de manière confidentielle et protégés conformément aux lois applicables sur la protection des renseignements personnels.