

**POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET À  
L'USAGE INADÉQUAT DES MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL**

**Code d'identification :** P-SRH-17

**Numéro de résolution :** CA/2024-2025-12-10/22 (Adoptée)

**Date d'entrée en vigueur :** 10 décembre 2024

## POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET À L'USAGE INADÉQUAT DES MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL

---

### 1. PRÉAMBULE

La *Loi sur l'instruction publique* prévoit que toute personne a droit au service de l'éducation préscolaire et aux services d'enseignement primaire et secondaire.

La mission du Centre de services scolaire De La Jonquière (CSSDJ) consiste à forger l'avenir en développant le plein potentiel de tous dans un environnement stimulant.

Le but de cette politique est de doter le CSSDJ d'une approche globale, dans le respect des lois, des règlements, des règles d'éthique et de la mission, visant à promouvoir et à maintenir un milieu de vie sain, sécuritaire et propice à la dispensation des meilleurs services éducatifs à ses élèves, ses employés et à la communauté.

Par ailleurs, à titre d'employeur, le CSSDJ doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité de tous ses employés. En contrepartie, tout employé a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, son intégrité et veiller à ne pas porter atteinte ou mettre en danger celles des élèves et des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail.

Le CSSDJ juge essentiel d'adopter la présente politique dans le respect des lois, des règlements, de sa mission et de ses valeurs. Celle-ci contient les principes applicables et les principes directeurs quant à l'interdiction d'être sous l'influence, de consommer, de posséder, de distribuer, d'offrir ou de faire le commerce d'alcool ou de drogues ou de faire un usage inadéquat de médicaments obtenus en vertu d'une ordonnance ou en vente libre en milieu de travail. Elle vise également à assurer une compréhension claire et une mise en œuvre uniforme de ces dispositions.

Le CSSDJ reconnaît qu'une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments constitue une maladie pouvant être traitée avec succès et favorise conséquemment une approche préventive par rapport à cette problématique. La présente politique prévoit également des mesures de soutien accordées aux employés aux prises avec une telle dépendance.

Dans ce contexte, le CSSDJ désire encadrer l'usage de l'alcool, des drogues et des médicaments d'ordonnance, en raison des risques relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

### 2. OBJECTIFS

- 2.1. Interdire la consommation, la possession, la distribution et la vente d'alcool ou de drogues sur les lieux de travail.
- 2.2. Interdire aux personnes visées d'exercer leurs fonctions sous l'effet de l'alcool ou de la drogue, incluant l'usage inadéquat des médicaments d'ordonnance.
- 2.3. Informer toutes les personnes visées par la présente politique que le CSSDJ applique une norme de tolérance zéro concernant les facultés affaiblies par l'alcool, la drogue ou les médicaments au travail.
- 2.4. Assurer un milieu de travail et un milieu de vie sain et sécuritaire.

## POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET À L'USAGE INADÉQUAT DES MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL

---

2.5. Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique.

### 3. CADRE JURIDIQUE

La présente politique s'inspire notamment de la législation réglementant la santé et la sécurité au travail ainsi que des dispositions prévues dans les documents légaux et conventionnels suivants :

- Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12;
- Loi sur l'instruction publique, L.R.Q., c. 1-13.3 ainsi que ses règlements;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2. 1 ainsi que ses règlements;
- Code civil du Québec, L.Q., 1991, c. 64;
- Code criminel, L.R.C., 1985, ch. C-46 ainsi que ses règlements;
- Loi réglementant certaines drogues et autres substances, L.C. 1996, ch. 19 ainsi que ses règlements;
- Les conventions collectives;
- Politique de gestion des cadres;
- Les politiques et règlements du Centre de service scolaire, en incluant toute directive ou instruction adoptée par cette dernière;
- Loi sur le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois (projet de loi no C-45 adopté le 21 juin 2018 et entré en vigueur au 17 octobre 2018, L.C. 2018 chapitre 16);
- Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière (projet de loi no 157 adopté et sanctionné le 12 juin 2018, L.Q. 2018 chapitre 19);
- Les divers codes de déontologie des professionnels.

### 4. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toute personne qui exerce des fonctions au sein du CSSDLJ, qu'elle soit rémunérée ou non, incluant les personnes salariées, les gestionnaires, les stagiaires ainsi que tous les parents, intervenants, bénévoles, fournisseurs de biens et de services, sous-traitants, consultants et visiteurs présents dans les établissements du CSSDLJ.

### 5. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins d'indication contraire, les mots suivants signifient :

**Alcool** : Toute boisson contenant un degré quelconque d'alcool.

**Drogue** : Toute substance dont la consommation peut modifier les modes de pensée, de perception ou de comportement, diminuant ainsi la capacité d'une personne à effectuer son travail.

**Médicament** : Toute substance obtenue par un employé (i) légalement en vente libre, pour son usage personnel (ii) sur l'ordonnance d'un médecin ou par autorisation légale ou (iii) sur autorisation de Santé Canada.

## POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET À L'USAGE INADÉQUAT DES MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL

---

**Milieu ou lieu de travail :** Tout établissement, y compris toute école, tout centre, tout immeuble, toute installation, tout terrain, tout véhicule, etc. où s'exercent des activités pour le compte du CSSDLJ.

**Facultés affaiblies :** État d'une personne, sous l'influence de l'alcool, de la drogue, ayant pour effet d'altérer ou de modifier de façon visible ou non son état, son comportement ou son jugement.

**Gestionnaire :** Employé-cadre responsable ou non d'un groupe d'employés.

**Tolérance zéro :** Signifie que le niveau d'alcool ou de drogues pouvant altérer son état doit être nul en tout temps lorsqu'une personne visée par la présente politique est au travail et exerce ses fonctions.

**Tiers :** Contractuels non rémunérés par le CSSDL, mais exerçant des fonctions dans l'un de ses milieux de travail.

### 6. PRINCIPES DIRECTEURS

- 6.1. Le CSSDLJ respecte la vie privée de ses employés, mais se préoccupe des impacts que peuvent avoir la consommation d'alcool et de drogues sur les élèves, la qualité des services, de même que sur la santé, la sécurité et l'intégrité de ses employés.
- 6.2. Toute personne visée par la présente politique doit s'assurer de ne pas travailler ou exercer ses fonctions sous l'influence d'alcool ou de drogues.
- 6.3. La consommation et la possession d'un médicament peuvent être permises si elles sont en relation avec la condition médicale de la personne et qu'elles n'ont pas pour effet de nuire au rendement ou à la sécurité au travail. Dans certains cas, un rapport médical peut être exigé pour vérifier cet aspect.

#### Tolérance zéro pour l'ensemble des personnes visées

- 6.4. Il est interdit de posséder, de consommer, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre, d'échanger ou de faire usage de l'alcool ou de drogues, sous quelque forme que ce soit, lorsque les personnes visées sont en fonction ou sur les lieux du travail.
- 6.5. Il est interdit de posséder un médicament disponible sur ordonnance sans la prescription autorisée, ou d'offrir un tel médicament à une autre personne. Il est interdit de consommer de manière inadéquate un médicament, de distribuer, de fabriquer, de vendre ou d'échanger un médicament, sous quelque forme que ce soit, lorsque les personnes visées sont en fonction ou sur les lieux du travail.
- 6.6. La personne pour laquelle le CSSDLJ a des motifs raisonnables de croire que ses capacités sont affaiblies par l'usage d'alcool ou de drogues lorsqu'elle est en fonction ou sur les lieux du travail, sera immédiatement relevée de ses fonctions et retournée à la maison.

#### Exceptions

- 6.7. Le CSSDLJ peut permettre de façon exceptionnelle la consommation modérée d'alcool sur les lieux du travail, lors d'événements particuliers, après approbation de la Direction générale et selon la *Directive concernant les modalités pour la tenue d'activités avec service d'alcool*.
- 6.8. Les activités reliées au service de restaurant-école la Pomme d'API.

## POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET À L'USAGE INADÉQUAT DES MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL

---

### 7. DÉPISTAGE

- 7.1 Le CSSDLJ se réserve le droit, avec le consentement libre et éclairé de l'employé, de procéder par l'entremise d'une firme spécialisée à un test de dépistage d'alcool ou de drogues dans les situations suivantes, et ce, dans le respect de l'intégrité et de la dignité de la personne :
  - 7.1.1. Le CSSDLJ a des motifs raisonnables de croire qu'un employé se présente au travail avec les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool.
  - 7.1.2. À la suite d'un accident ou d'un incident sur les lieux du travail pour lequel le CSSDLJ a des motifs raisonnables de croire que la consommation d'alcool ou de drogues peut être à l'origine de cet accident ou incident.
  - 7.1.3. Dans le cadre d'une entente de réintégration au travail pour laquelle les motifs d'absence ou de suspension sont en lien avec la dépendance ou la consommation d'alcool ou de drogues. Ces tests de dépistage sont faits de façon aléatoire.
- 7.2 Un résultat positif ou un refus de la part de l'employé de se soumettre à un test de dépistage de drogues ou d'alcool sera considéré comme un manquement à la présente politique. De plus, des mesures disciplinaires ou administratives pouvant mener à la rupture du lien d'emploi pourraient s'appliquer.
- 7.3 Les résultats des tests de dépistage sont confidentiels et leur transmission doit respecter la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ c. A-2.1).

### 8. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

- 8.1. Le CSSDLJ favorise une approche préventive par rapport à la consommation d'alcool ou de drogues ou encore à l'usage inadéquat de médicament par ses employés et leur accorde son soutien.
- 8.2. Le CSSDLJ encourage fortement l'employé aux prises avec une telle problématique à consulter les ressources disponibles afin d'obtenir le soutien nécessaire à sa condition et à la dénoncer sans délai afin que le CSSDLJ puisse lui fournir l'aide disponible.

### 9. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

- 9.1. En cas de manquement à la présente politique, le CSSDLJ pourra retirer toute personne d'un lieu de travail et, le cas échéant, il pourra imposer à tout employé une mesure disciplinaire ou administrative qu'il jugera approprié pouvant mener à la rupture définitive du lien d'emploi, le tout en application des conventions collectives et autres conditions de travail applicables.
- 9.2. Tout employé doit prendre les moyens nécessaires pour traiter adéquatement un problème de consommation d'alcool ou de drogues et doit collaborer au terme de la présente politique. À défaut de s'y conformer, l'employé est susceptible de se voir imposer des mesures administratives ou disciplinaires pouvant mener à la rupture définitive du lien d'emploi.
- 9.3. La distribution, la vente et le trafic d'alcool et de drogues sont considérés par le CSSDLJ comme des manquements graves susceptibles d'entraîner un congédiement immédiat, de même qu'une dénonciation aux autorités policières.

## **POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET À L'USAGE INADÉQUAT DES MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL**

---

- 9.4. Toute contravention à la présente politique par une personne autre qu'un employé pourra faire l'objet d'une expulsion immédiate et d'une interdiction d'accès aux lieux de travail du CSSDJ de même, le cas échéant, que l'annulation, la suspension ou la résiliation d'un contrat de service.

### **10. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

#### 10.1. Conseil d'administration

- 10.1.1. Adopte la présente politique.

#### 10.2. Service des ressources humaines

- 10.2.1. Le Service des ressources humaines est responsable de la mise à jour, de la diffusion de la présente politique, ainsi que de toute autre documentation s'y rattachant.
- 10.2.2. Le Service des ressources humaines soutient et conseille le gestionnaire dans la compréhension, la diffusion et l'application de la présente politique.
- 10.2.3. En collaboration avec le gestionnaire de l'employé fautif, le Service des ressources humaines recommande à l'instance compétente la mesure appropriée devant être imposée. Un cadre doit obligatoirement connaître, comprendre, diffuser et appliquer la présente politique afin de s'assurer que tout employé est apte à effectuer sa prestation de travail normale et régulière, sans risque pour sa santé, sa sécurité, son intégrité et celles d'autrui.

#### 10.3. Gestionnaires

- 10.3.1. La présente politique est administrée et appliquée avec rigueur par l'ensemble des gestionnaires du CSSDJ.
- 10.3.2. Le gestionnaire doit connaître, comprendre, diffuser et appliquer la présente politique ainsi que tout document qui y est rattaché.
- 10.3.3. Le gestionnaire qui a des motifs raisonnables de croire qu'un employé est sous l'influence de l'alcool ou de drogues, ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, doit prendre les mesures appropriées selon la situation, le tout, en collaboration avec le Service des ressources humaines.
- 10.3.4. Tout manquement à la présente politique doit être dénoncé sans délai au Service des ressources humaines.

#### 10.4. Employés, stagiaires et tiers

- 10.4.1. Les personnes visées doivent prendre connaissance de la présente politique et s'engagent à s'y conformer. Elles doivent également respecter les lois et règlements en vigueur en matière d'alcool, de drogues et de médicaments lorsqu'elles sont en fonction ou présentes sur les lieux du travail.

## **POLITIQUE RELATIVE À L'ALCOOL, AUX DROGUES ET À L'USAGE INADÉQUAT DES MÉDICAMENTS EN MILIEU DE TRAVAIL**

---

- 10.4.2. Aviser promptement et sans délai son supérieur immédiat ou un gestionnaire responsable s'il a des raisons de croire qu'une personne visée par la présente politique est sous l'influence d'alcool ou de drogues.
- 10.4.3. S'abstenir de l'usage de toute forme de drogues et d'alcool en milieu de travail.
- 10.4.4. Prendre les mesures et les moyens nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ainsi que celles de ses collègues de travail et des élèves.
- 10.4.5. Les personnes visées doivent prendre les moyens nécessaires pour traiter adéquatement leur problème d'alcoolisme ou de toxicomanie en collaborant pleinement aux traitements qui lui sont proposés ou auxquels elles ont consenti.
- 10.4.6. Participer à sa réadaptation au travail en respectant le protocole d'entente de réintégration au travail, à la suite d'une cure de désintoxication ou d'une absence en lien avec une problématique d'alcoolisme ou de toxicomanie, lorsque cela est applicable.

### **11. APPLICATION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE**

La présente politique remplace toute autre politique ou directive du CSSDLJ concernant le même sujet.