



**Politique relative**

**À l’alcool et aux drogues**

Dernière mise à jour : 23 aout 2018

**Rédacteur**

Document préparé pour la Fédération des établissements d’enseignement privés par la firme Langlois avocats



Tous droits réservés.

Il est interdit de reproduire, d’enregistrer ou de diffuser, en tout ou en partie, le présent ouvrage par quelque procédé que ce soit, électronique, mécanique, photographique, sonore, magnétique, sans avoir obtenu au préalable l’autorisation écrite de l’éditeur (Cadre).

Les présents documents constituent des documents de référence et vous sont transmis uniquement à titre indicatif. Ces documents ne visent pas à remplacer les conseils qui pourraient vous être fournis par la FEEP ou par tout autre conseiller.

1. **PrÉambule**

**CONSIDÉRANT** l’adoption de la *Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière* dont l’objet, prévu à l’article 1er du projet de loi, est de prévenir et de réduire les méfaits du cannabis afin de protéger la santé et la sécurité de la population, particulièrement celle des jeunes, le 12 juin 2018;

**CONSIDÉRANT** l’article 4 de la *Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière* prévoyant l’interdiction complète pour un mineur d’avoir en sa possession du cannabis, en tout temps et en tout lieu ;

**CONSIDÉRANT** l’article 7 de la *Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière* prévoyant une interdiction complète de possession de cannabis sur les terrains, locaux et bâtiments mis à la disposition d’un établissement d’enseignement dispensant des services d’éducation préscolaire, primaire ou secondaire, services éducatifs en formation professionnelle ou des services éducatifs pour les adultes en formation générale ;

**CONSIDÉRANT** de plus les obligations des enseignantes et enseignants et d'autres personnes salariées à l’emploi d’un établissement d’enseignement d’agir à titre de modèles pour les élèves fréquentant les établissements d’enseignement ;

**CONSIDÉRANT** l’article 103.9 de la *Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques* prévoyant l’interdiction pour un mineur d’acheter des boissons alcooliques ;

**CONSIDÉRANT** la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* prévoyant l’interdiction pour quiconque de posséder, de faire le trafic ou de vendre des drogues et substances autrement spécifiées ;

Le *Collège ABC* (ci-après aussi appelé « **Établissement** ») adopte la présente politique relative à l’Alcool et aux Drogues afin que celle-ci soit applicable à l’ensemble des Employés (ou Bénévoles) du Lieu d’enseignement.

1. **Fondement**

Le Lieu d’enseignement désire, par l’entremise de cette politique, instaurer une ligne de conduite claire et équitable pour l’ensemble de ses Employés (ou Bénévoles), en ce qui a trait à la consommation d’Alcool, de Drogues, d’autres Substances modifiant l’humeur et de Médicaments, tels que définis à la présente politique, et ce, tant à l’occasion des activités de l’Employé (ou Bénévole) à l’école qu’en dehors de celle-ci lorsque l’Employé (ou Bénévole) est appelé à revenir sur les Lieux d’enseignement ou se rendre à l’extérieur de ceux-ci dans le cadre de leur emploi.

1. **Objectifs**

L’Établissement a le devoir de protéger la santé et la sécurité des Employés (ou Bénévoles) et d’assurer la sécurité de ses opérations. En conformité avec ces obligations, elle instaure la présente politique afin de maintenir un milieu de travail et d’éducation sans Alcool, Drogues, Substances modifiant l’humeur ou Médicaments, que ce soit aux fins de consommation, de possession ou de commerce. Il est entendu que la consommation, possession ou le commerce d’Alcool, de Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou de Médicaments, que ceux-ci soient légaux ou illégaux, y incluant notamment le cannabis, sous quelque forme que ce soit, sont interdits tant à l’occasion de la prestation de travail de l’Employé (ou Bénévole) qu’en dehors de celles-ci lorsque l’Employé (ou Bénévole) est appelé à revenir sur les Lieux d’enseignement ou se rendre à l’extérieur de ceux-ci dans le cadre de leur emploi.

1. **DÉfinitions**

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

## Alcool : inclus tout liquide, qu’il soit notamment colore ou incolore, volatil, inflammable, obtenu par la distillation d’un vin ou des jus sucrés fermentés. Plus généralement, le terme Alcool inclut toute boisson ou tout breuvage contenant un degré quelconque d’alcool.

## Bénévole : Travailleur qui exécute un travail ou fournit un service, mais qui ne reçoit aucune rémunération en argent pour ce faire, si ce n’est une indemnité pour frais ou un montant symbolique.

## Drogue : toute substance dont la consommation peut modifier le mode de pensée, de perception ou de comportement. Est assimilée à une drogue au sens de la présente politique, tout Médicament consommé abusivement. Il est entendu que le cannabis, sous quelque forme que ce soit, est également considéré comme une drogue aux fins de la présente politique, qu’il soit obtenu légalement ou illégalement et quel que soit son mode de consommation.

## Employé : toute personne ayant un lien par contrat d’emploi ou de services avec le Lieu d’enseignement, notamment les cadres, les gestionnaires, les enseignants, les employés professionnels et employés de soutien, de même que les employés temporaires.

## Facultés affaiblies : toute réduction des capacités cognitives ou physiques d’une personne par toute cause, notamment par la prise d’Alcool, de Drogues, d’autres Substances modifiant l’humeur ou de Médicaments, rendant cette personne inapte ou inefficace à exercer les tâches habituelles de son travail.

## Lieux d’enseignement : Tous les immeubles et toutes les installations dont l’Établissement est propriétaire, locataire ou utilisateur et tous les lieux où les Employés (ou Bénévoles) doivent se rendre ou sur lesquels l’Établissement exerce son contrôle. Plus généralement, les Lieux d’enseignement incluent également les lieux n’appartenant pas ou n’étant pas sous le contrôle de l’Établissement, et où l’Employé (ou Bénévole) peut être amené à se déplacer dans le cadre de son travail. Ces Lieux sont parfois également désignés par le terme « Établissement » dans la présente.

## Médicament : Toute substance ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives à l’égard des maladies humaines ainsi que tout produit pouvant être administré en vue d’établir un diagnostic médical ou de restaurer, corriger ou modifier ses fonctions organiques. Aucune distinction n’est faite, dans la présente politique, entre les Médicaments obtenus sur ordonnance, ceux vendus en vente libre, et ceux qui sont obtenus illégalement.

## Refus : Signification de toute absence de consentement par un Employé (ou Bénévole) à fournir un ou plusieurs échantillons de salive, d’urine ou de sang, comme demandé, soit par l’expression de sa volonté ou encore par ses agissements.

## Substance modifiant l’humeur : Tout autre produit utilisé légalement ou illégalement, qui cause une diminution des capacités cognitives ou physiques affectant négativement la performance au travail ou la capacité à suivre les activités de l’Établissement (par exemple, la marijuana de synthèse, les dérivés de la cathinone, communément appelés les sels de bain (ou «bath salts»), doda ou autres produits similaires).

## Tolérance zéro : Exigence d’une absence totale de tout Alcool, Drogue, Substance modifiant l’humeur ou Médicament dans l’organisme d’un Employé (ou Bénévole) ou de possession de quelque telle substance sur les Lieux d’enseignement.

1. **CHAMP D’Application**

Cette politique s’applique à tous les Employés (ou Bénévoles), à quelque titre que ce soit, lorsqu’ils sont sur les Lieux d’enseignement ou ailleurs dans le cadre de leur relation contractuelle avec le Lieu d’enseignement, y compris lorsqu’ils sont appelés à agir à titre de représentants de l’Établissement ou à surveiller des élèves dans le cadre d’une activité tenue en dehors des Lieux d’enseignement.

1. **Principes**

Il est strictement interdit à tout Employé (ou Bénévole) de posséder, de consommer, de distribuer, d’offrir ou de vendre de l'Alcool, de la Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou des Médicaments lorsqu’ils se trouvent sur les Lieux d’enseignement.

De plus, il est strictement interdit à tout Employé (ou Bénévole) de consommer de l'Alcool, de la Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou des Médicaments selon un usage inadéquat, à quelque moment que ce soit au cours de leur journée de travail, y compris durant les repas et les pauses à l’intérieur ou à l’extérieur des Lieux d’enseignement.

Considérant le rôle de modèle des Employés (ou Bénévoles), il est strictement interdit à tout Employé (ou Bénévole) de fournir sa prestation de travail ou de se présenter sur les Lieux d’enseignement sous l’influence d'Alcool, de Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou de Médicaments selon un usage inadéquat, à quelque moment que ce soit au cours de sa journée de travail, y compris durant les repas et les pauses.

Par le fait même, l’Établissement entend appliquer le principe de Tolérance zéro afin d’interdire totalement la possession, la consommation et le commerce de l'Alcool, de la Drogue, des autres Substances modifiant l’humeur et des Médicaments (autrement que selon les nécessités médicales). L’Établissement s’engage à prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires au respect dudit principe de Tolérance zéro, conformément aux lois applicables.

Nonobstant l’énoncé précédent, la direction de l’Établissement peut autoriser aux Employés (ou Bénévoles) une consommation d’Alcool modérée dans le cadre d’une activité sociale ou récréative particulière lorsque les Employés (ou Bénévoles) se trouvent en l’absence d’élèves ou d’autres personnes mineures.

*Ce paragraphe est inséré dans l’exemple de politique afin de vous permettre de tenir des activités sociales avec vos Employés ou Bénévoles et où il serait permis de consommer de l’Alcool de façon modérée (exemple : fête de Noël, soirée reconnaissance). Ainsi, un Employé (ou Bénévole) ne pourrait vous tenir rigueur dans une application floue de votre politique. À votre convenance, vous êtes libre de conserver ou non ce paragraphe, selon vos pratiques usuelles.*

Un Employé (ou Bénévole) qui prend un Médicament doit s’assurer que, ce faisant, il peut exercer ses fonctions sans danger. Tout Employé (ou Bénévole) devant, pour des raisons médicales, posséder ou consommer de la Drogue, y incluant du cannabis médical, d’autres Substances modifiant l’humeur ou des Médicaments, lorsqu’il est au travail ou qu’il se trouve sur les Lieux d’enseignement ou lorsqu’il peut être appelé à fournir une prestation de travail, doit immédiatement en informer la direction de l’Établissement. L’Établissement prendra les mesures qui s’imposent dans l’éventualité où la Drogue, les autres Substances modifiant l’humeur ou les Médicaments devant être consommés pourraient altérer les facultés de l’Employé (ou Bénévole) ou encore provoquer un quelconque effet négatif ou lorsqu’il existe des préoccupations pour la santé et la sécurité de l’Employé (ou Bénévole) consommant ceux-ci ou de toute autre personne avec qui celui-ci pourrait être appelé à interagir, notamment les élèves. À titre de précision, les Médicaments préoccupants sont habituellement ceux qui inhibent ou qui peuvent inhiber la capacité d’un Employé (ou Bénévole) à effectuer son travail de façon sécuritaire et productive.

L’Établissement exige que ses Employés (ou Bénévoles) s’informent auprès de leur médecin, de leur pharmacien ou de tout autre professionnel spécialisé de la santé, des effets des Médicaments qui leur sont prescrits et de ceux qu’ils achètent en vente libre. L’Employé (ou Bénévole) s’engage également à transmettre tout détail ou toute information additionnelle pertinente concernant les Médicaments en question ou les médicaments alternatifs disponibles lorsque la direction de l’Établissement requiert la transmission de tels détails ou informations.

1. **RÔles et responsabilitÉs**

Chaque Employé (ou Bénévole) est responsable de veiller à ce que le milieu de travail et d’enseignement demeure sain et sécuritaire, exempt des effets de l'Alcool, de la Drogue, des autres Substances modifiant l’humeur et des Médicaments pouvant avoir une influence sur la sécurité des Employés (ou Bénévoles) et des élèves.

1. **Moyens d’intervention**

Il est interdit aux Employés (ou Bénévoles) de :

## Posséder, distribuer, offrir, acheter ou vendre de l'Alcool, de la Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou des Médicaments sur les Lieux d’enseignement ;

## Avoir les Facultés affaiblies pendant qu’ils exécutent leur prestation de travail ou participent aux activités de l’Établissement ;

## Fournir leur prestation de travail alors qu’ils subissent encore les effets résiduels liés à une consommation d'Alcool, de Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou de Médicaments ;

## Consommer tout produit contenant de l'Alcool, de la Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou des Médicaments au cours de leur journée de travail, y compris durant les repas et les pauses à l’intérieur et à l’extérieur des Lieux d’enseignement ;

## Retourner sur les Lieux d’enseignement après avoir consommé de l'Alcool, de la Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou des Médicaments, sauf autorisation expresse de la direction.

1. **Sanctions**

L’Employé (ou Bénévole) qui contrevient à une disposition de la présente politique ou qui ne satisfait pas aux normes de rendement au travail du Lieu d’enseignement en raison de la consommation d'Alcool, de Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou de Médicaments, sera soumis aux mesures administratives et disciplinaires qui s’imposent selon les circonstances.

Tout Employé (ou Bénévole) qui se présente au travail sous l’influence de l'Alcool, de la Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou de Médicaments ne pourra travailler, devra quitter les lieux du travail de manière sécuritaire et pourra faire l’objet de mesures administratives et/ou disciplinaires. Au nombre des possibles conditions de retour au travail, l’Employé (ou Bénévole) peut se voir imposer un test de dépistage au moment et dans les semaines qui suivent son retour au travail, ou devoir compléter avec succès une cure de désintoxication, le cas échéant.

Tout Refus injustifié de la part d’un Employé (ou Bénévole) de subir un test de dépistage, lorsque le Lieu d’établissement a des motifs raisonnables de croire que la personne est sous l’influence de l'Alcool, de Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou de Médicaments ou tout Refus injustifié d’un Employé (ou Bénévole) de subir une fouille, lorsque le Lieu d’établissement a des motifs raisonnables de croire que l’Employé (ou Bénévole) a en sa possession quelque Alcool, Drogue, Substances modifiant l’humeur ou Médicaments pourra entrainer l’imposition d’une mesure disciplinaire jugée appropriée selon les circonstances.

1. **Aide À l’employÉ**

Le Lieu d’enseignement reconnait que la dépendance à l'Alcool, la Drogue, à d’autres Substances modifiant l’humeur ou à des Médicaments est une affection de la santé qui peut constituer un handicap au sens de l’article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.

Un Employé qui présente un problème de dépendance sera recommandé, selon le cas, au programme d’aide aux employés ou toute autre ressource disponible, qui dirigera confidentiellement l’Employé vers les organismes spécialisés pour traiter ce problème, le cas échéant. Le Lieu d’enseignement encourage fortement ses Employés à demander de l’aide et des conseils pour tout problème d'Alcool, de Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou de Médicaments, notamment auprès de leurs médecins traitants, d’un service de santé, d’un CLSC, de Narcotiques anonymes ou des Alcooliques anonymes.

Il incombe à l’Employé qui est en difficulté de chercher à obtenir l’aide qui lui permettra de régler son problème de dépendance à l'Alcool, à la Drogue, à d’autres Substances modifiant l’humeur ou à des Médicaments. Le Lieu d’enseignement accorde la même attention et la même considération aux Employés qui ont un problème lié à l’usage abusif de ces substances qu’à ceux éprouvant d’autres problèmes de santé.

1. **EnquÊtes**

L’Établissement utilisera diverses méthodes d'enquête pour assurer le respect de la présente politique, dont les suivantes :

## Les évaluations ou tests, si l’Établissement a des motifs raisonnables de croire que l’Employé (ou Bénévole) n’est pas apte au travail ou a les Facultés affaiblies ;

## Les tests et ententes au retour au travail à la suite d’une infraction à la présente politique ou au moment du retour au travail après un traitement visant à combattre la toxicomanie ou l’alcoolisme ;

## Les fouilles lorsqu'il y a motif de croire que de l'Alcool, de la Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou des Médicaments utilisés à des fins autres que thérapeutiques se trouvent sur les Lieux d’établissement, sur la personne ou dans les lieux sous le contrôle ou appartenant à un Employé (ou Bénévole) ;

## Les vérifications des ordonnances prescrivant la prise de Médicaments ou Drogues, incluant le cannabis médical, et l’obtention d’informations additionnelles, lorsque nécessaire.

Dans tous les cas où l’Établissement dispose de motifs raisonnables de croire qu’un Employé (ou Bénévole) visé par la présente politique y contrevient, celui-ci pourra faire l’objet d’une suspension de nature administrative en attendant les résultats de l’enquête.

L’enquête pourra débuter immédiatement suivant le moment où l’Établissement dispose de motifs raisonnables de croire qu’il y a eu une contravention à la présente politique, et sera dirigée par la direction ou une personne qu’elle désignera. Dans le cadre de l’enquête, le Lieu d’établissement pourra notamment recueillir les témoignages des collègues de l’Employé (ou Bénévole), d’élèves ou de toute personne visée par l’enquête et consulter les résultats des tests de dépistage d’Alcool, de Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou des Médicaments prévus à la présente politique.

1. **Obligation de SIGNALEMENT**

Tout Employé (ou Bénévole) et Élève a un devoir et une obligation de signaler toute situation qui à sa connaissance contrevient à la présente politique ou pourrait entrainer une contravention à la présente politique. Il est alors tenu d’en informer immédiatement la direction. À titre d’exemple, il fait notamment partie de l’obligation de signalement des Employés (ou Bénévoles) et des Élèves d’informer la direction dès qu’ils estiment qu’un autre Employé (ou Bénévole) sur le Lieu d’enseignement a les Facultés affaiblies ou qu’il possède, consomme ou distribue de l’Alcool, de la Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur ou des Médicaments.

L’obligation de signalement est nécessaire afin de préserver l’obligation de l’Établissement de fournir une éducation de qualité, et afin d’enrayer les problèmes systémiques de possession, consommation et distribution d’Alcool, de Drogue, d’autres Substances modifiant l’humeur et de Médicaments ainsi que pour la protection du public en général. En ce sens, elle doit être perçue positivement dans un objectif de prévention et non de sanction.

Le processus de signalement sera traité de manière confidentielle et les informations personnelles des dénonciateurs ne seront utilisées qu’aux fins de suivis et afin d’obtenir des informations additionnelles, lorsque requises. Toute dénonciation fausse ou trompeuse ou faite dans le but de causer un préjudice à autrui pourra faire l’objet de mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu’au congédiement.

1. **Modification et mise À jour de la politique**

La présente politique sera l’objet de révisions et d’évaluations continues, et les modifications jugées nécessaires seront apportées pour répondre aux contextes et aux besoins changeants de l’Établissement.

1. **Reconnaissance**

Je reconnais avoir reçu, lu et compris les dispositions de la présente politique qui m’a été remise le *[ajouter la date]*.

Je m’engage à respecter et à assurer le respect et l’application de la présente politique.

Je comprends et conviens que l’Établissement pourra, à sa seule et unique discrétion, changer, abroger ou ajouter aux dispositions de la présente et m’engage à me tenir informé de tout changement apporté à celle-ci.

Date :

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nom

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature