



Politique en matière d'alcool, de drogues, de médicaments et des autres substances similaires

Instances consultées :	Trois unités d'accréditation syndicales Comité consultatif des gestionnaires Comité des ressources humaines Comité central en santé et sécurité au travail
Adoptée :	Le 28 mars 2017 (CC-2017-108)
En vigueur :	Le 28 mars 2017
Amendement :	Le 17 juin 2025 (CA-2025-047)
Auteur :	Service des ressources humaines

Table des matières

1.	Préambule.....	4
2.	Portée	4
3.	Engagements	4
4.	Objectifs.....	5
5.	Cadre légal.....	5
6.	Définitions.....	6
7.	Principes	7
8.	Modalités.....	7
9.	Mécanismes d'application.....	8
10.	Responsabilités.....	10
11.	Entrée en vigueur	12

1. Préambule

Le Centre de services scolaire des Rives du Saguenay considère essentiel d'offrir à l'ensemble de ses élèves et de ses employés un environnement sain, sécuritaire et propice aux meilleurs services éducatifs.

La présente politique vise à renforcer une culture de promotion et de prévention de la santé, de la sécurité et du bien-être des personnes au travail dans le respect de leur intégrité physique et psychique.

Ainsi, le but de cette politique est de doter le Centre de services scolaire des Rives du Saguenay d'une approche globale, dans le respect des lois, des règlements, des règles éthiques. Cette approche vise à promouvoir et maintenir un milieu de travail exempt d'alcool ou de drogues ou toutes autres substances similaires pouvant affecter la prestation de travail des personnes œuvrant au Centre de services scolaire des Rives du Saguenay et avoir des effets néfastes sur les élèves, les collègues, le public ainsi que sur la réputation de l'organisation.

Il est donc strictement interdit de faire l'usage d'alcool ou de drogue sur les lieux du travail ou de s'y présenter avec des facultés altérées par l'usage de telles substances. Prendre note que malgré la législation de l'usage du cannabis à des fins récréatives, la présente politique a pour but de préciser qu'il est strictement interdit de consommer du cannabis sur les lieux du travail ou d'être sous l'influence du cannabis au travail, qu'il soit d'usage médicinal ou récréatif.

2. Portée

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui, par leur activité de travail, contribuent directement ou indirectement à la prestation des services découlant de la mission du Centre de services scolaire des Rives du Saguenay (ex. : salarié, cadre, hors cadre, membre du Conseil d'administration, stagiaire, étudiant, bénévole), de même qu'aux fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

3. Engagements

Le Centre de services scolaire des Rives du Saguenay (CSSRDS) s'engage à offrir un milieu sain, sécuritaire, propice à la santé et au bien-être, respectueux des valeurs organisationnelles. Plus spécifiquement, le CSSRDS prend les engagements suivants :

- Favoriser une approche préventive face à la consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires par ses employés;
- Agir pour soutenir le développement et assurer l'expression d'attitudes et de comportements responsables;
- Accompagner activement tout employé éprouvant des problèmes de consommation de drogues, alcool, médicaments et autres substances similaires et les encourager à demander de l'aide;
- Soutenir les activités de prévention et de promotion de la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail dans le respect de leur intégrité physique et psychique.

4. Objectifs

L'objectif général de la présente politique vise à :

- Appliquer un principe de tolérance zéro à l'égard de la consommation, la possession, la distribution et la vente d'alcool et de drogues sur les lieux de travail;
- Informer toutes les personnes visées par cette politique qu'il est interdit d'exercer leurs fonctions sous l'effet de l'alcool, de drogues ou de médicaments provoquant un affaiblissement de leurs facultés;
- Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique;
- Identifier et gérer les risques associés à la consommation d'alcool, de drogue, de médicaments et autres substances similaires ayant une incidence sur la santé physique, psychique et sur la sécurité des personnes;
- Assurer la sécurité des employés et des élèves;
- Soutenir l'engagement des personnes afin de développer et maintenir la présence au travail;
- Établir les orientations et les moyens à mettre en œuvre favorisant la réintégration au travail des personnes (incluant les mesures d'accommodement) à l'intérieur des limites des ressources disponibles, des exigences légales applicables et des droits de la personne;
- Établir les balises en matière de gestion des ressources humaines dans un contexte de consommation d'alcool, de drogue, de médicaments ou de tout autres substances similaires.

5. Cadre légal

La présente politique s'appuie notamment sur ces principales assises juridiques et administratives:

- La Charte des droits et libertés de la personne;
- Le Code civil du Québec;
- Le Code criminel;
- La *Loi sur l'instruction publique*;
- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements*;
- La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- La *Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1)*;
- La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1)*;
- La *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*;
- Le Code d'éthique du CSSRDS;
- Les conventions collectives nationales et les dispositions locales en vigueur;
- Le règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres et aux hors cadres des centres de services scolaires;
- Le Règlement sur le cannabis.

6. Définitions

Tolérance zéro

Le niveau d'alcool ou de drogues pouvant altérer les facultés doit être nul en tout temps lorsqu'une personne visée par la présente politique est au travail et exerce ses fonctions.

Alcool

Tout produit contenant un pourcentage d'alcool.

Drogue

Toute substance, incluant les médicaments, 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 ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives à l'égard de maladie humaine 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 ne devant être ici faite entre les médicaments obtenus en vertu d'une ordonnance ou en vente libre

Substance visée

S'entend de tout alcool, drogue légale ou illégale, incluant le cannabis et ses dérivés, ou médicament, sous ordonnance ou en vente libre, qui est susceptible d'entraver l'aptitude de l'employé à exécuter son travail de façon adéquate et sécuritaire. La présente définition doit recevoir une interprétation large et inclure toute substance pouvant affecter la capacité de l'employé à exercer ses fonctions.

Sous l'influence

Signifie l'usage d'une substance visée, qui a pour effet d'altérer ou de modifier, de façon visible ou non, son état ou son comportement psychique ou physique. Ce qui constitue un risque pour la sécurité ou le bien-être de sa personne, de ses collègues, des élèves ou encore pour la sécurité et l'intégrité des biens.

Prestation de travail :

L'article 2085 du Code civil du Québec constitue la disposition générale qui gouverne l'obligation principale du salarié, soit celle de fournir une prestation de travail :

Art. 2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant une rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

Santé

État complet de bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'invalidité.

Source : Organisation mondiale de la santé.

Sécurité

La sécurité est un état où les dangers et les conditions pouvant provoquer des dommages d'ordre physique, psychologique ou matériel sont contrôlés de manière à préserver la santé et le bien-être des individus et de la communauté.

Source : Institut national de santé publique du Québec

Test de dépistage

Analyse de laboratoire visant la recherche de substances psychoactives présentes dans l'organisme, à partir d'un échantillon approprié.

Lieux de travail

Comprend tout endroit où s'effectue du travail pour le CSSRDS ainsi que pour ses partenaires. Sont considérés, tous les terrains, immeubles, installations ou véhicules utilisés dans le cadre d'une prestation de travail ou de services pour le CSSRDS incluant le télétravail.

Refus

Non-consentement par un employé à donner un ou des échantillons, tel que demandé, soit par l'expression de sa volonté ou par ses agissements.

7. Principes

- 7.1 Le CSSRDS requiert que les personnes visées par la présente politique soient en mesure d'effectuer, en tout temps durant les heures de travail ou de disponibilité, les tâches qui leur sont attribuées de façon sécuritaire et adéquate.
- 7.2 Les personnes visées par la présente politique ont l'obligation de ne pas être sous l'influence d'alcool, de drogues, de médicaments, de substances similaires ou de leurs effets résiduels au travail et le CSSRDS requiert que les personnes visées par la présente politique demeurent responsables de l'image qu'elles projettent pour préserver le lien de confiance envers la mission éducative à laquelle elles contribuent.
- 7.3 Le CSSRDS reconnaît que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies qui nécessitent des soins appropriés et il offre de l'aide aux employés dans la mesure où ceux-ci sont motivés à prendre en main leur problème d'alcoolisme ou de toxicomanie. Pour les personnes, autres que les employés, le CSSRDS les réfère aux ressources disponibles.

8. Modalités

- 8.1 Il est interdit à tout employé :
 - 8.1.1 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, lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail;
 - 8.1.2 De posséder un médicament disponible sur ordonnance sans la prescription autorisée, de consommer de manière inadéquate un médicament, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre ou d'échanger un médicament, sous quelque forme que ce soit, lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail;
- 8.2 L'employé pour lequel le gestionnaire a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'influence de l'alcool, de drogues ou qu'il a les facultés affaiblies par l'usage d'un médicament sera immédiatement retiré du travail.
- 8.3 L'employé doit utiliser un médicament de façon responsable, que celui-ci ait été obtenu en vertu d'une ordonnance ou en vente libre; par conséquent, il doit se renseigner auprès d'un

professionnel de la santé afin de déterminer si le médicament qu'il consomme est susceptible d'influencer sa prestation de travail et aviser immédiatement son supérieur immédiat si tel est le cas.

- 8.4** Aussi, l'employé qui consomme un médicament prescrit ou une drogue prescrite doit, à la demande de la direction qui a des motifs raisonnables de croire que cet employé a les facultés affaiblies, remettre un document à la personne désignée du Service des ressources humaines dûment complété par son médecin traitant attestant que ce médicament n'est pas susceptible d'influencer sa prestation de travail et le CSSRDS se réserve le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard.
- 8.5** Le CSSRDS invite tout employé qui constate qu'un collègue ou une autre personne œuvrant pour l'employeur présente un ou des signes d'intoxication alors qu'il est en fonction ou sur les lieux du travail à le signaler sans délai à un gestionnaire du CSSRDS.

9. Mécanismes d'application

9.1 Prévention et réadaptation

- 9.1.1** Le CSSRDS favorise une approche préventive par rapport à la consommation d'alcool ou de drogues ou encore à l'usage inadéquat de médicaments par ses employés et leur accorde son soutien.
- 9.1.2** Le CSSRDS reconnaît que la dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments constitue une maladie pouvant être traitée et, à cet égard, le CSSRDS remplira son obligation d'accommodement.
- 9.1.3** Le CSSRDS 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 CSSRDS puisse lui fournir l'aide disponible.
- 9.1.4** Compte tenu de la nature des activités du CSSRDS, toute personne visée par l'application de la présente politique demeure responsable de l'image qu'elle projette lors d'évènements où il y a consommation d'alcool, soit lors d'évènement à caractère social, culturel, sportif promotionnel ou de financement.

9.2 Dépistage

- 9.2.1** Le test de dépistage de l'alcool ou des drogues pour « motifs raisonnables » peut être effectué, avec le consentement libre et éclairé de la personne salariée dans les cas suivants:
- Voir l'employé prendre de l'alcool ou des drogues au travail;
 - Lorsque l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire qu'une personne salariée, qui est au travail ou sur le point de l'être, a les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogues ou témoigne de signes reliés à une consommation d'alcool ou de drogues;
 - Trouver du matériel associé à la consommation d'alcool ou de drogues à proximité de la personne ou de son poste de travail (p. ex. bouteilles vides);

- Après un accident, incident sérieux ou lors de l'expression de comportements altérés par l'effet de substances visées lors d'une activité où l'employé a la charge d'un groupe d'élèves, alors que l'employeur a des motifs raisonnables et probables de croire que la consommation d'alcool ou de drogues est à l'origine de cet événement ou de cet incident.

Les modalités d'administration de ces tests de dépistage sont établies par une procédure.

- 9.2.2 En cas de résultat positif à un test de dépistage ou de refus de s'y soumettre, l'employé sera retiré immédiatement du travail. Un gestionnaire s'assurera qu'il est en mesure de retourner chez lui de manière sécuritaire.
- 9.2.3 À la suite de ce test de dépistage ou du refus de s'y soumettre, sous réserve de la gravité de la situation, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises.
- 9.2.4 Les résultats des tests de dépistage sont confidentiels et leurs transmissions doivent respecter les lois en vigueur. Le tout sera traité avec diligence et discrétion.

9.3 Non-respect de la politique

- 9.3.1 En cas de manquement à la présente politique, le CSSRDS pourra imposer la mesure qu'il juge appropriée, laquelle pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé, le tout conformément aux dispositions des conventions collectives.

9.4 Mesures d'aide, accommodements

- 9.4.1 Tout employé aux prises avec un problème de consommation d'alcool ou de drogues est invité à chercher le soutien et l'aide nécessaire pour surmonter ses difficultés. Il est notamment encouragé de recourir aux services du Programme d'aide aux employés et à en discuter avec son gestionnaire ou le secteur de la présence au travail rattaché au Service des ressources humaines.
- 9.4.2 Les programmes d'aide aux employés visent à aider les employés à prévenir, identifier et résoudre des problèmes personnels affectant – ou susceptibles d'affecter – leur rendement ou leur comportement au travail. Tout programme d'aide tient compte des principes suivants : volontariat, confidentialité et sans préjudice.
- 9.4.3 La dépendance à l'alcool ou aux drogues constitue une affection médicale reconnue à titre de handicap au sens de la Charte des droits et libertés de la personne. Par conséquent, en présence d'une preuve médicale d'une dépendance d'un employé à l'alcool ou aux drogues, le CSSRDS respecte son obligation d'accommodement raisonnable jusqu'à la contrainte excessive.
- 9.4.4 Les employés qui font état d'un problème d'abus ou de dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments peuvent être soumis à certaines conditions, à un programme de suivi ou à un protocole de retour au travail qui seront établis au cas par cas par le Service des ressources humaines et, si cela s'avère pertinent, selon les recommandations du médecin traitant de l'employé ou d'un médecin expert-conseil.

9.5 Pour les partenaires, sous-traitants et fournisseurs

- 9.5.1 La présente politique s'applique, en effectuant les adaptations nécessaires, à tous les partenaires, sous-traitants ou fournisseurs de services du CSSRDS.

- 9.5.2 Il est du devoir de tout gestionnaire du CSSDRS d'informer les partenaires, sous-traitants et fournisseurs des exigences et attentes du CSSRDS en ce qui concerne l'alcool, les drogues et les médicaments.
- 9.5.3 Il est attendu des partenaires, sous-traitants et fournisseurs qu'ils exigent et s'assurent que les personnes sous leurs responsabilités se comportent dans le respect de la présente politique.
- 9.5.4 Toute personne œuvrant pour un partenaire, un sous-traitant ou un fournisseur qui sera pris en situation de contravention avec la présente politique fera l'objet d'une dénonciation. En un tel cas, le CSSRDS pourrait exiger que cette personne soit exclue temporairement ou définitivement des lieux du CSSRDS selon la nature et la gravité de la contravention.

10. Responsabilités

10.1 Le Conseil d'administration

- 10.1.1 Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour.

10.2 La Direction générale

- 10.2.1 Informer les gestionnaires de la présente politique, en assurer la mise en œuvre, l'application et effectuer le suivi de son application.
- 10.2.2 Adopter les cadres de références découlant de la présente politique.
- 10.2.3 S'assurer que tous les gestionnaires appliquent des pratiques de gestion conformes aux visées de la présente politique et en assurent la mise en œuvre et la promotion.

10.3 L'ensemble des gestionnaires

- 10.3.1 Prendre connaissance de la présente politique ainsi que de toute documentation s'y rattachant, incluant les directives administratives et les procédures d'intervention ou de dépistage en matière d'alcool, de drogues, de médicaments et de toutes autres substances similaires et les respecter.
- 10.3.2 Promouvoir auprès du personnel sous leur responsabilité l'adoption de comportements et attitudes correspondants aux visés de la présente politique et privilégier des pratiques de gestion qui favorisent la proximité et la communication directe avec les personnes.
- 10.3.3 Signifier les attentes individuelles et organisationnelles aux personnes sous leur responsabilité, analyser périodiquement l'état de la situation dans leurs établissements ou services et prendre les actions nécessaires, lorsque requises.
- 10.3.4 Identifier et rencontrer tout membre de son équipe dont le rendement ou le comportement ne satisfait pas aux attentes ou aux normes afférentes à leurs fonctions et qui peut être relié à la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments ou de substances similaires. En l'absence d'amélioration, lorsqu'il s'agit d'un employé, le gestionnaire de concert avec le Service des ressources humaines décide des interventions ou des mesures à prendre face à cette personne.

- 10.3.5 Empêcher tout membre de son équipe d'exécuter ses tâches, s'il doute de son aptitude. Le gestionnaire doit agir immédiatement lorsqu'il se trouve en présence d'une personne visée par la présente politique ou qu'il a un doute raisonnable qu'il est en état d'intoxication.
- 10.3.6 Aviser, sans délai, un représentant du Service des ressources humaines lorsqu'il a connaissance d'un non-respect de la présente politique. Appliquer la mesure appropriée, en collaboration avec le Service des ressources humaines, en cas de non-respect de la présente politique.
- 10.3.7 Effectuer, en collaboration avec le Service des ressources humaines, les enquêtes et analyses d'événements de leur secteur et assurer le suivi.
- 10.3.8 Soutenir et référer tout membre de son équipe aux ressources appropriées pour l'aider à régler un problème relié à la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments ou de substances similaires afin que celui-ci prenne les moyens pour se conformer aux attentes déterminées par le CSSRDS.
- 10.3.9 Assurer un suivi auprès des personnes sous sa responsabilité qui effectuent un retour au travail à la suite d'une entente de réintégration au travail.

10.4 Les personnes visées par la présente politique

La personne visée est responsable de prendre les moyens nécessaires pour offrir sur une base régulière et continue la prestation de travail attendue et contribuer de façon efficiente à la mission du CSSRDS tout en assurant pour elle-même et autrui des conditions propices à la prévention des risques à la santé, la sécurité et au bien-être. Elle est notamment responsable de :

- 10.4.1 Prendre connaissance et respecter la présente politique et les procédures, protocoles et cadres de références découlant de celle-ci, ainsi que la législation applicable;
- 10.4.2 Prendre les mesures et les moyens nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique et s'engager à respecter la politique en matière d'alcool, de drogues, de médicaments et de toutes autres substances similaires;
- 10.4.3 Prendre les mesures et les moyens appropriés afin de développer et maintenir des habitudes d'assiduité et de ponctualité et de communiquer avec diligence aux personnes concernées toute situation de nature à compromettre sa présence au travail;
- 10.4.4 Aviser promptement et sans délai son gestionnaire lorsqu'il a connaissance ou lorsqu'il a un doute raisonnable d'un non-respect de la présente politique;
- 10.4.5 Collaborer lorsqu'elle est sollicitée à des fins de dépistage;
- 10.4.6 Participer à l'identification de ses besoins et demander de l'aide auprès d'un gestionnaire du CSSRDS ou de tout autre organisme reconnu en cas de problématique reliée à la consommation d'alcool, de drogues, de médicaments ou de toutes autres substances similaires;
- 10.4.7 Collaborer à la recherche et à la mise en place des conditions favorables au maintien au travail ou au prompt retour au travail après une absence.

10.5 Service des ressources humaines

- 10.5.1** Conseiller et soutenir les gestionnaires quant à l'application de la présente politique et aux différentes étapes d'intervention auprès des employés.
- 10.5.2** Diriger les personnes salariées présentant une telle dépendance vers le Programme d'aide aux employés (PAE) ou vers toute autre ressource recommandée qui offre des services de désintoxication ou de thérapie et maintient à jour son réseau de ressources en matière de gestion et de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie.
- 10.5.3** Développer des outils facilitant l'application et l'appropriation de la présente politique.
- 10.5.4** Assurer la gestion des mesures d'accommodements.
- 10.5.5** Déterminer la nécessité d'établir une entente de réintégration au travail lors de la planification du retour au travail d'une personne salariée qui a une problématique de dépendance.
- 10.5.6** Prendre les arrangements nécessaires pour effectuer des tests de dépistage lors de situations particulières en conformité avec la procédure à cet effet.
- 10.5.7** Réaliser des activités de prévention de l'alcoolisme et de la toxicomanie.
- 10.5.8** Accompagner le gestionnaire dans l'identification de la mesure appropriée à une situation en regard de l'application de la présente politique.
- 10.5.9** Procéder à la révision et la mise à jour de la présente politique, le cas échéant.

10.6 Autres services

- 10.6.1** S'assurer que les sous-traitants, entrepreneurs, fournisseurs de biens ou de services et leurs employés travaillant à l'intérieur ou sur les terrains de l'organisation se conforment aux exigences de la présente politique.

11. Entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur suite à son adoption par le Conseil d'administration et le demeure jusqu'à son abrogation ou amendement.