

Domaine : **Administration**

Politique : [GOU 31.0 Engagement envers l'employé](#)

En vigueur le 21 juin 2021 (CF)

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

CONSOMMATION DE SUBSTANCES AU TRAVAIL

1. ÉNONCÉ

Le Conseil scolaire catholique Nouvelon (Conseil) doit prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des employés et des élèves tout en respectant les droits de la personne. Le Conseil doit, notamment, mais s'en s'y limiter, offrir un lieu de travail où la personne ne travaille pas avec des facultés affaiblies en raison de consommation de substances telles que le cannabis, l'alcool, des médicaments en vente libre ou sur ordonnance ou des drogues illicites.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

- 2.1. Il est interdit pour un employé de se présenter au travail avec des facultés affaiblies en raison de consommation de substances puisqu'il n'est pas en mesure d'offrir un service de qualité ce qui peut constituer une menace pour sa sécurité et celle des autres personnes.
- 2.2. Le Conseil a une tolérance zéro quant à la possession, la distribution et la consommation d'alcool et de cannabis récréatif sous toutes ses formes sur les lieux de travail, les terrains et les stationnements lui appartenant que ce soit avant, pendant ou après les heures de travail.
- 2.3. Lorsque l'employé représente le Conseil lors d'un événement, lors d'une conférence ou pendant une formation à l'extérieur du Conseil, l'employé a les mêmes obligations que s'il était à son lieu régulier de travail.
- 2.4. Tout employé qui accompagne des élèves lors d'une sortie à l'extérieur de l'école pour une ou plusieurs journées a les mêmes obligations que s'il était à son lieu régulier de travail.
- 2.5. Le cannabis médical et certains médicaments en vente libre et sur ordonnance peuvent avoir des effets secondaires en altérant, notamment, les facultés et peuvent avoir un impact sur la sécurité de l'employé touché et celle de ses collègues, des élèves placés sous sa responsabilité ou des membres du public.

3. DÉFINITIONS

- 3.1. **Lieux de travail** : Édifice, local ou endroits où l'employé exerce ses fonctions dans le cadre de son travail. Les endroits où se déroulent les activités parascolaires, les sorties éducatives et sportives, les voyages hors pays avec des élèves, les rencontres, les formations et les sorties éducatives font partie du lieu de travail.

- 3.2. **Facultés affaiblies** : Réduction des capacités intellectuelles ou physiques d'un individu par l'altération du jugement, de l'attention, de la vigilance, de la mémoire, de la perception et de la coordination des mouvements qui a pour effet d'entraîner une réduction du temps de réaction ou l'application de décisions inappropriées augmentant ainsi le risque d'accident.
- 3.3. **Alcool** : Toute boisson ayant un effet enivrant lorsque consommé en quantité suffisante, notamment la bière, le vin et les spiritueux. Cette directive administrative ne vise toutefois pas la consommation d'alcool qui puisse avoir lieu dans le cadre d'une célébration religieuse (p. ex., une messe).
- 3.4. **Drogue** : Toute substance qui a été obtenue de façon illicite et/ou sans ordonnance qui affaiblit les facultés et les capacités cognitives et physiques de l'employé dans le cadre de son travail.

4. MODALITÉS D'APPLICATION

- 4.1. Toute personne qui soupçonne qu'un autre employé a des facultés affaiblies doit en faire rapport à un superviseur ou autre personne responsable. Le superviseur ou la personne responsable doit questionner l'employé, le cas échéant, et communiquer avec sa surintendance.
- 4.2. L'employé susceptible à de tels effets secondaires aux médicaments doit informer son superviseur ou la coordination du bien-être le plus rapidement possible pour que le Service des ressources humaines puisse faire les vérifications requises et au besoin évaluer des mesures d'accommodement.
- 4.3. Dans la mesure où l'employé ne collabore pas avec le Conseil, celui-ci peut procéder à des procédures de dépistage ou d'évaluation, ou une demande d'évaluation médicale indépendante s'il y a des motifs raisonnables de croire que l'employé présente une problématique liée à une consommation d'alcool ou de médicaments en vente libre ou sur ordonnance, incluant le cannabis.
- 4.4. Les tests officiels de dépistage seront effectués par une personne qualifiée et les résultats sont analysés par un laboratoire reconnu. Tout test de dépistage doit d'abord être autorisé par le Service des ressources humaines du Conseil.
- 4.5. Le Conseil s'engage à respecter le Code de droits de la personne pour tout problème lié à une dépendance à la drogue ou l'alcool et s'engage à intervenir auprès de l'employé s'il y a un motif raisonnable de croire qu'il est atteint d'une telle dépendance.
- 4.6. Tous les employés du Conseil incluant les conseillers scolaires, ont accès à un programme d'aide aux employés (PAE).
- 4.7. Les employés qui contreviennent à la présente directive administrative s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et ce, tel que décrit dans la directive administrative [ADM 1.12 Mesures disciplinaires pour comportement fautif](#).

5. LA CONSOMMATION DE CANNABIS À DES FINS MÉDICALES (CANNABIS THÉRAPEUTIQUE)

- 5.1. Le Conseil tient compte des besoins liés au handicap des employés qui consomment du cannabis à des fins médicales jusqu'au point de préjudice injustifié, c'est-à-dire de risques importants pour la santé et la sécurité, ou de coûts excessifs.
- 5.2. Les employés qui souhaitent obtenir des mesures d'adaptation devront fournir des renseignements médicaux ou autres à l'appui de leurs besoins en matière de handicap, mais conservent le droit à la vie privée dans la mesure du possible. Le Conseil n'est pas en droit de connaître la nature du handicap de l'employé ou son traitement. Toutefois, l'obtention d'une note médicale confirmant que la consommation de cannabis à des fins médicales liée à un handicap ne nuit pas à l'aptitude au travail ou à d'autres tâches s'avère nécessaire sur le plan de la sécurité.
- 5.3. Le Conseil pourrait tenter de réduire les risques et pourrait modifier certaines fonctions de poste ou de proposer un autre poste, à titre de mesure d'accommodement d'adaptation, aux employés consommant du cannabis à des fins médicales liées à un handicap.

6. RÉFÉRENCES

- 6.1. [Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, chap. H.19;](#)
- 6.2. [Loi sur l'éducation, L.R.O. 1990, chap. E.2;](#)
- 6.3. [Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. O.1.](#)
- 6.4. [Commission ontarienne des droits de la personne Questions et réponses sur le cannabis et le Code des droits de la personne](#)