

POLITIQUE CONCERNANT L'ALCOOL, LES DROGUES ET LES MÉDICAMENTS

Département responsable : Ressources humaines	Approuvée par : _____ Directeur général
En vigueur le : 5 juin, 2019	Amendée :
Références : Politique CC 2018/2019-65	

1. PRÉAMBULE

1.1 **objet** La mission de Kativik Ilisarniliriniq (KI) est l'une des plus importantes missions publiques au Nunavik; elle consiste notamment à organiser les services éducatifs prévus par la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones Cris, Inuit et Naskapis*, et à assurer la qualité de ceux-ci, de manière à contribuer à la réussite des élèves.

Dans le cadre de cette mission, KI désire offrir à ses élèves, ses employés et aux communautés, un milieu de vie sain, sécuritaire et propice à la dispensation des meilleurs services éducatifs.

Par ailleurs, à titre d'employeur, KI doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité de ses employés. En contrepartie, tout employé a également l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité et veiller à ne pas mettre en danger celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail, le tout conformément notamment à la législation réglementant la santé et la sécurité au travail.

Or, la consommation d'alcool ou de drogues ainsi que l'usage inadéquat de médicaments prescrits par ordonnance ou en vente libre peuvent affecter les facultés d'un employé et, conséquemment, entraîner de graves conséquences sur autrui en plus de porter atteinte à l'image et à la réputation de KI.

Ainsi, puisqu'une telle consommation est susceptible de compromettre sa mission, KI juge essentiel d'adopter la présente Politique qui est aussi applicable aux tiers présents dans ses écoles (bénévoles, parents, fournisseurs, sous-traitants ou consultants œuvrant à KI, etc.). Cette Politique contient les règles applicables notamment 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 en milieu de travail et tout lieu où s'exercent des activités pour le compte de KI. Cette Politique vise également à assurer une compréhension claire, une diffusion de ses principes et une mise en œuvre uniforme de ses dispositions.

1.2 [objectifs](#) Les objectifs de la présente Politique sont notamment les suivants :

- éliminer les risques associés à la consommation d'alcool ou de drogues et à l'usage inadéquat de médicaments afin d'assurer la santé et la sécurité des employés, des élèves et des tiers ainsi que d'assurer la qualité des services;
- énoncer les règles de conduite applicables concernant la consommation d'alcool ou de drogues et l'usage de médicaments en milieu de travail et informer les employés, les élèves et le public des conséquences en cas de contravention à la politique

2. CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

2.1 [application](#) La présente politique s'applique à tous les employés de KI, ainsi qu'à tout parent, intervenant, bénévole, fournisseur de biens ou de services, sous- traitant ou consultant œuvrant pour KI.

2.2 [définitions](#) Dans la présente politique, à moins d'indication contraire, les mots suivants signifient :

- a) **Alcool** : toute boisson ayant un contenu alcoolique;
- b) **Drogue** : toute substance¹, y compris le cannabis, et ce, malgré sa légalisation, dont la consommation peut modifier les modes de pensées, de perception ou de comportement, diminuant ainsi la capacité d'un individu. Est donc assimilée à une drogue, au sens de la présente, toute consommation abusive de médicaments, prescrits ou non;
- c) **Employé** : toute personne à l'emploi de KI, quel que soit son statut;
- d) **Médicament** : toute substance ou composition présentée comme possédant des propriétés curatives ou préventives; aucune distinction ne doit être faite entre les médicaments prescrits par ordonnance ou en vente libre;

¹ Ou prise sous n'importe quelle forme (inhalation, vaporisation, etc.)



- e) **Milieu ou lieu du travail** : tout lieu (immeuble, installation, terrain, véhicules, etc.) où s'exercent des activités professionnelles pour le compte de KI;
- f) **Tiers** : tout parent, intervenant, bénévole, fournisseur de biens ou de services, sous-traitant ou consultant œuvrant pour KI et présent dans le milieu de travail.

3. CADRE JURIDIQUE

3.1 **objet** La présente politique s'inspire entre autres de la législation et des dispositions prévues dans les documents suivants :

- *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12;
- *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones Cris, Inuit et Naskapis*, RLRQ, c. I-14 ainsi que ses règlements;
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1 ainsi que ses règlements;
- *Loi encadrant le cannabis*, RLRQ, c. C-5.3;
- *Loi sur le cannabis*, L.C., 2018, ch. 16;
- *Code civil du Québec*, C.c.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.

4. PRINCIPES DIRECTEURS

4.1 **objet** KI respecte la vie privée de ses employés, mais se préoccupe aussi de leur santé, de leur sécurité et de leur intégrité. Ainsi, elle s'attend à ce que chaque employé soit capable d'effectuer, en tout temps et de façon sécuritaire, sa prestation normale et régulière de travail.

KI adopte les principes directeurs suivants concernant l'alcool ou les drogues ou l'usage inadéquat de médicaments lorsque l'employé est en fonction ou sur les lieux du travail. Conséquemment, il est interdit à tout employé :

- a) d'être sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou de leurs effets résiduels ainsi que de faire un usage inadéquat de médicaments;



- b) de posséder, de consommer, de distribuer, de fabriquer, d'offrir, de vendre, d'échanger ou autrement faire usage de l'alcool ou de drogues, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit;
- c) 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 et de quelque manière que ce soit; cette interdiction ne vise pas la consommation et la possession d'un médicament à des fins personnelles, dans la mesure où l'employé en fait un usage adéquat;
- d) L'employé bénéficiant d'un service de transport de nourriture assumé ou remboursé par Kativik Ilisarniliriniq ne peut l'utiliser aux fins de contrebande ou de trafic de l'alcool, des drogues ou de médicaments.

4.2 [lieux interdits](#) La Loi encadrant le cannabis prévoit d'ailleurs précisément qu'il est interdit à quiconque d'avoir en sa possession du cannabis sur les terrains, dans les locaux ou dans les bâtiments mis à la disposition d'un établissement d'enseignement qui dispense, selon le cas, des services d'éducation préscolaire, des services d'enseignement primaire ou secondaire, des services éducatifs en formation professionnelle ou des services éducatifs pour les adultes en formation générale.

4.3 [motifs raisonnables](#) L'employé pour lequel KI a des motifs raisonnables de croire qu'il est sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments sera immédiatement retiré du travail.

4.4 [utilisation d'un médicament](#) 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 KI si tel est le cas.

Aussi, l'employé qui consomme un médicament doit, à la demande de KI, remettre un document dûment complété par son médecin traitant attestant que ce médicament n'est pas susceptible d'affecter sa prestation de travail et KI se réserve le droit d'obtenir l'avis d'un expert à cet égard.



4.5 [signalement](#) Dans la mesure du possible, tout employé qui constate qu'un collègue ou une autre personne présente un ou des signes d'intoxication alors qu'il est sur les lieux du travail le signale à un cadre de KI.

4.6 [application](#) Les obligations ci-haut mentionnées s'appliquent à un tiers présent sur tout lieu du travail en y faisant les adaptations nécessaires.

5. DÉPISTAGE

5.1 [motifs](#) Si KI a des motifs raisonnables de croire qu'un employé a consommé ou est sous l'influence de l'alcool ou de drogues ou qu'il a fait un usage inadéquat de médicaments, celui-ci pourra être immédiatement requis de se soumettre à un test de dépistage, sous toute réserve des autres mesures administratives pouvant être prises, comme le retrait du milieu de travail, etc.

5.2 [incident](#) KI peut également demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il a été impliqué dans un incident ou un accident et qu'il y a un motif raisonnable de croire que la consommation d'alcool ou de drogues ou l'usage inadéquat de médicaments aient pu contribuer ou causer cet événement.
- b) avant et/ou après le retour au travail de l'employé, lorsque ce dernier s'est absenté en raison d'un problème lié à la consommation d'alcool ou de drogues ou à l'usage inadéquat de médicaments, et ce, afin de s'assurer qu'il est apte à un retour au travail.

5.3 [collaboration](#) La non-collaboration de l'employé à un test de dépistage, soit par un refus, un consentement tardif ou toute autre manœuvre visant à influencer les résultats d'un tel test, constitue un manquement à la présente politique.

6. NON-RESPECT DE LA POLITIQUE

6.1 [sanctions disciplinaires](#) En cas de manquement à la présente Politique, KI pourra imposer la mesure qu'elle juge appropriée, laquelle pourra aller jusqu'au congédiement de l'employé, le tout conformément aux dispositions des conventions collectives et autres conditions de travail applicables.



- 6.2 [motifs de congédiement](#) Tout employé qui ne prend pas les moyens pour régler son problème de consommation de drogue ou d'alcool ou qui ne collabore pas aux termes de la présente Politique risque de se voir imposer des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

La distribution, la vente illégale et le trafic de drogues et d'alcool sont des motifs de congédiement immédiat. Les personnes fautives seront dénoncées aux autorités policières

- 6.3 [tiers](#) Toute contravention à la présente Politique par un bénévole ou un parent pourra faire l'objet d'une expulsion ou d'une interdiction d'accès à l'école, à un centre de formation, etc.; pour le consultant, le fournisseur de biens ou de services ou le sous-traitant, toute contravention pourrait entraîner le retrait de l'employé visé de cette entreprise et, le cas échéant, la suspension, résiliation ou annulation du contrat de service.

7. PRÉVENTION ET RÉADAPTATION

- 7.1 [prévention et réadaptation](#) KI favorise une approche préventive face à la consommation d'alcool ou de drogues ou encore à l'usage inadéquat de médicaments par ses employés et leur accorde son soutien. KI reconnaît qu'une dépendance à l'alcool, aux drogues ou aux médicaments constitue une maladie pouvant être traitée avec succès.

KI encourage fortement l'employé aux prises avec une telle problématique à consulter les ressources disponibles afin d'obtenir le soutien nécessaire à sa condition.

8. RESPONSABILITÉS

- 8.1 [employé](#) L'employé doit prendre connaissance de la présente politique et s'y conformer. Il doit également respecter les lois et règlements en vigueur en matière d'alcool, de drogues et de médicaments lorsqu'il est en fonction ou sur les lieux du travail.

L'employé doit également collaborer à l'application de la présente politique et notamment, aviser un cadre de KI dès qu'il a connaissance d'un manquement à la présente Politique.



8.2 **cadre** La présente Politique est administrée et appliquée avec rigueur par l'ensemble des cadres de KI.

Le cadre doit connaître, comprendre, diffuser et appliquer la présente Politique ainsi que tout document qui y est rattaché, et ce, afin de s'assurer que tout employé est apte à effectuer sa prestation normale et régulière de travail sans risque pour sa santé, sa sécurité, son intégrité et celle d'autrui.

Le cadre qui a un doute raisonnable quant au fait 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 la Direction des ressources humaines.

Tout manquement à la présente politique par un employé doit être dénoncé sans délai et par écrit à la Direction des ressources humaines.

8.3 **RH** La Direction des ressources humaines a les responsabilités suivantes :

- a) la mise à jour et de la diffusion de la présente politique ainsi que de toute autre documentation s'y rattachant;
- b) organiser des activités de formation pertinente auprès des cadres et des employés;
- c) soutenir et conseiller le cadre dans la compréhension, la diffusion et l'application de la présente politique;
- d) recommander, en collaboration avec le supérieur immédiat de l'employé fautif, à l'instance décisionnelle compétente, la mesure appropriée devant être imposée.

9. APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

9.1 **dispositions antérieures** La présente Politique remplace toute autre directive de KI concernant le même sujet, tout en respectant les politiques adoptées par le Conseil des Commissaires le cas échéant. Si de telles politiques sont adoptées, les dispositions de ces dernières seront intégrées dans la présente Politique pour le bénéfice du lecteur.

10. DISPONIBILITÉ DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

10.1 **disponibilité** La présente politique est distribuée à tous les gestionnaires et employés et est affichée à des endroits clairement indiqués dans les établissements. La politique peut également être consultée en tout temps sur le site Internet de la KI.

