Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario

RAPPORT RH18-33

Réunion ordinaire du Conseil **2018-11-27**

TITRE : Nouvelle politique PERXX_Consommation de substances au travail

BUT : Présenter aux membres, pour décision, la nouvelle politique PERXX portant sur la consommation de substance au travail

---

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX :

Le 17 octobre dernier, la *Loi sur le cannabis* fédérale est entrée en vigueur. L'Ontario a également mis en place de la *Loi de 2017 sur le cannabis*. Le Conseil présente, pour approbation, sa nouvelle politique PERXX_Consommation de substances au travail.

Le CEPEO affirme qu'aucune consommation récréative d'alcool, de cannabis (sous toutes ses formes) ou toute autre substance affaiblissant les facultés ne doit avoir lieu sur les lieux de travail, les terrains et les stationnements lui appartenant, avant, pendant et après les heures de travail. Un accommodement raisonnable est prescrit pour la consommation médicale du cannabis.

La gestion soumet à l'annexe A, pour décision, le document suivant :

Politique PERXX – Consommation de substances au travail

RECOMMANDATIONS :

QUE soit reçu le rapport RH18-33 portant sur la nouvelle politique PERXX_ Consommation de substances au travail.

QUE soit adoptée la nouvelle politique PERXX_Consommation de substances au travail.

INCIDENCES (financières et autres) ET EXPLICATIONS	**ÉCHÉANCE**
s.o.	s.o.

Directeur du Service des ressources humaines,

François Laperle

Directrice de l'éducation et secrétaire-trésorière,

Édith Dumont

RÉSOLUTION :
Date d'adoption :
En vigueur :
À réviser avant :

Date d'entrée en vigueur : XXX 2018

ENGAGEMENT

En conformité avec les lois de l'Ontario, y inclus la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur l'éducation*, le CEPEO doit prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses employés, de ses élèves et de ses communautés tout en respectant *le Code des droits de la personne de l'Ontario.* Le CEPEO doit, notamment, mais s'en s'y limiter, offrir un lieu de travail où personne ne travaille 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. La présente politique s'applique à tous les employés du CEPEO, aux conseillers scolaires, aux bénévoles et employés contractuels qui œuvrent au sein du CEPEO (collectivement « les membres du personnel »).

MISE EN OEUVRE

1. Un membre du personnel qui se présente au travail avec des facultés affaiblies en raison de consommation de substances n'est pas en mesure d'offrir un service de qualité et peut constituer une menace pour sa sécurité et celle des autres personnes. Par conséquent : il est interdit de se présenter au travail avec des facultés affaiblies.

2. Le CEPEO 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. La consommation d'alcool peut être autorisée dans le cadre d'activités sanctionnées par le conseil.

3. Lorsque le membre du personnel représente le CEPEO lors d'un événement, lors d'une conférence ou pendant une formation à l'extérieur du Conseil, le membre du personnel a les mêmes obligations que s'il était à son lieu régulier de travail.

4. Tout membre du personnel 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 sur son lieu régulier de travail.

5. Toute personne qui soupçonne qu'un autre membre du personnel a des facultés affaiblies doit en faire rapport à un superviseur ou autre personne responsable. Le superviseur ou la personne responsable doit questionner le membre du personnel, le cas échéant, et contacter son superviseur ou le Service de santé sécurité au travail du Conseil.

MÉDICAMENTS AYANT DES EFFETS SECONDAIRES

3. 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 du membre du personnel touché et celle de ses collègues, des élèves placés sous sa responsabilité ou des membres du public.

4. Le membre du personnel susceptible à de tels effets secondaires doit informer son superviseur ou une autre personne responsable le plus rapidement possible pour que le Service de santé et de sécurité au travail puisse faire les vérifications utiles, notamment en vérifiant que le médicament ou le cannabis est dûment prescrit à un dosage acceptable et raisonnable en tenant compte des fonctions du membre du personnel. Sinon, un accommodement pourrait être de mise.

ÉVALUATION MÉDICALE ET ACCOMMODEMENT

5. Dans la mesure où le membre du personnel ne collabore pas avec le Conseil, le CEPEO 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 le membre du personnel présente une problématique liée à une consommation d'alcool ou de médicaments en vente libre ou sur ordonnance, incluant le cannabis.

6. Les tests officiels de dépistage doivent être effectués par un personnel qualifié et les résultats doivent être analysés par un laboratoire reconnu. Tout test de dépistage doit d'abord être autorisé par le Service des ressources humaines du Conseil.

7. Le CEPEO s'engage à respecter le Code des droits de la personne pour tout problème lié à une dépendance à la drogue ou l'alcool et s'engage à intervenir auprès du membre du personnel s'il y a motif raisonnable de croire qu'il est atteint d'une telle dépendance.

8. Tous les employés du CEPEO, incluant les conseillers scolaires, ont accès à un programme d'aide aux employés (PAE).

MESURES DISCIPLINAIRES

9. Les membres du personnel qui contreviennent à la présente politique s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement (PER19_Mesures disciplinaires).

Il incombe à la direction de l'éducation d'émettre des directives administratives visant la mise en œuvre de cette politique.

Références : *Code des droits de la personne* de l'Ontario
Loi sur l'Education
Loi sur la santé et la sécurité au travail
PER19 – Mesures disciplinaires.