



TITRE : POLITIQUE CONCERNANT LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE DROGUES

Adoption par le conseil d'administration :

Résolution : CARL-200218-17

Date : 18 février 2020

Révision :

Résolution :

Date :

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	3
1. OBJECTIF.....	3
2. CHAMP D'APPLICATION.....	3
3. DÉFINITIONS.....	4
4. RÈGLES DE CONDUITE.....	4
5. DÉCLARATION DE DÉPENDANCE ET OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT.....	5
6. RESPECT ET MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE.....	5
7. SANCTIONS.....	5
8. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	5

PRÉAMBULE

La *Politique concernant la consommation d'alcool et de drogues* (ci-après la « Politique ») s'inscrit dans la volonté d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous les membres de la communauté collégiale. La Politique vise aussi à prévenir les dépendances aux drogues et à l'alcool et à référer aux mécanismes d'aide aux employés aux prises avec de telles dépendances.

En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, le Cégep régional de Lanaudière (CRL) a l'obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses employés.

1. OBJECTIF

Le CRL entend prendre les moyens préventifs et correctifs nécessaires relativement à la consommation et à la possession d'alcool et/ou de drogues afin de rendre notamment le milieu de travail sain et sécuritaire.

Pour ce faire, la Politique poursuit notamment les objectifs suivants :

- S'assurer que chaque employé soit apte à effectuer son travail sans mettre en danger sa santé et sa sécurité ainsi que celle de ses collègues et des membres de la communauté collégiale.
- Sensibiliser les employés au fait qu'ils participent au rayonnement du CRL tant lorsqu'ils sont au travail qu'au cours de toutes activités reliées au travail, que ce soit sur les terrains ou dans les bâtiments appartenant ou loués par le CRL dans le cadre de ses activités.

À cette fin, la présente Politique prohibe spécifiquement la consommation, la possession, le partage, l'achat, la vente et la distribution de drogues illégales ou de cannabis ou d'alcool lorsque l'employé fournit une prestation de travail, est sur les lieux du travail et/ou est raisonnablement appelé à revenir sur les lieux du travail.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à tous les employés :

- Lorsqu'ils agissent dans le cadre de leurs fonctions, et ce, tant sur les lieux du travail qu'à l'extérieur de ceux-ci;
- Lorsqu'ils se trouvent sur les terrains ou dans les bâtiments appartenant ou loués par le CRL dans le cadre de ses activités.

3. DÉFINITIONS

Dans la présente Politique, on entend par :

« **Alcool** » : élément éthylique incolore entrant dans la composition des boissons alcoolisées.

« **Drogue illégale** » : Toute drogue ou substance qui n'est pas obtenue ou accessible légalement et dont l'utilisation, la vente, la possession, l'achat ou le transfert sont restreints ou interdits par la loi.

« **Cannabis** » : plante qui se présente sous forme « d'herbe » (mélange de feuilles, de tiges et de fleurs séchées), de résine (obtenue en pressant les fleurs), ou d'huile (résine macérée dans de l'alcool) et qui se réfère aux critères de la Loi encadrant le cannabis du gouvernement du Québec.

« **Aptitude au travail** » : capacité d'effectuer en toute sécurité les tâches assignées sans restriction dues aux effets de la consommation d'alcool, de drogues illégales ou de cannabis.

« **Tolérance zéro** » : signifie que l'employé ne peut se présenter au travail pour y effectuer son travail en ayant une aptitude au travail altérée par la consommation d'alcool, de drogues illégales ou de cannabis.

« **La direction** » : désigne la direction générale, l'une des directions des collèges constituants, l'une des directions de services ou son représentant.

« **Locaux du CRL** » : Désignent les locaux qui sont la propriété du CRL, les locaux prêtés et les locaux loués à celui-ci. À l'occasion, l'expression peut également désigner les milieux de stage ou de formation à l'extérieur des lieux physiques du CRL.

4. RÈGLES DE CONDUITE

Il est strictement interdit à tout employé :

- De se présenter au travail ou d'être en fonction alors que son aptitude au travail est altérée par la consommation d'alcool, de cannabis ou de toute drogue illégale;
- De faire la vente, de partager, de distribuer, d'avoir en sa possession ou de consommer de la drogue illégale, du cannabis, ou de l'alcool sur les lieux de travail, dans les véhicules appartenant ou fournis par le CRL, pendant l'exécution de son travail ou durant les pauses;
- De se présenter au travail ou d'être en fonction en violation du principe de tolérance zéro;

La consommation d'alcool lors d'activités sociales ou en d'autres circonstances liées aux activités organisationnelles peut être permise si elle a été autorisée par écrit par la direction (ex. party de Noël). Le CRL s'attend à ce que les employés et invités fassent preuve de modération et n'entachent pas la réputation de l'organisation lors de ces occasions.

5. DÉCLARATION DE DÉPENDANCE ET OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

Le CRL encourage tout employé aux prises avec un problème de dépendance à une drogue illégale, au cannabis ou à l'alcool raisonnablement susceptible d'avoir un impact sur sa prestation de travail à en informer son supérieur immédiat et/ou la Direction des ressources humaines, lequel traitera le tout avec confidentialité et respect.

Le CRL reconnaît son obligation d'accommodement en ce qui concerne la dépendance aux drogues ou à l'alcool à partir du moment où la situation est portée à son attention.

Après en avoir informé son supérieur immédiat et/ou la Direction des ressources humaines, tout employé qui croit avoir un problème lié à la dépendance à l'alcool ou aux drogues est encouragé à demander de l'aide par l'entremise du *Programme d'aide aux employés* (le PAE) ou encore à faire appel aux ressources médicales appropriées.

6. RESPECT ET MISE EN APPLICATION DE LA POLITIQUE

La Direction des ressources humaines est responsable de l'application de la Politique, cependant, le CRL s'attend à une pleine collaboration de ses employés quant au respect de la présente Politique.

7. SANCTIONS

En cas de manquement d'un employé à la présente Politique, le CRL se réserve le droit d'appliquer, selon les mécanismes prévus aux conventions collectives et règlements en vigueur, des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration.