



Numéro : **5809**
Section : **Santé et sécurité**
Responsable : **1er vice-président**
Entrée en vigueur : **2018-10-17**
Dernière révision : **S/O**

1. Principe directeur

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) doit assurer la sécurité de ses employés et de ses étudiants. Le CCNB reconnaît que la consommation d'alcool, de drogues illicites ou non, et de médicaments au travail peut présenter un risque pour la sécurité des employés, des étudiants et de toute personne qui fréquentent ses établissements et ses sites connexes. Le CCNB reconnaît que la dépendance à une ou plusieurs de ces substances constitue une forme d'incapacité en vertu de l'application de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*.

2. Objet

Cette politique vise à promouvoir un milieu de travail respectueux axé sur la protection de la santé et de la sécurité du personnel, des étudiants et de toute personne qui fréquentent les établissements du CCNB. Elle énonce les mesures que le CCNB entend mettre en place afin d'identifier rapidement les situations problématiques et de prévenir la dégradation de la santé et du rendement au travail et aux études, ainsi que d'aiguiller les employés et les étudiants vers les services existants au CCNB ou en communauté.

3. Champ d'application

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui fréquentent les établissements du CCNB, notamment aux étudiants, à l'ensemble des membres du personnel, aux personnes liées par un contrat de service, aux stagiaires, aux bénévoles, aux membres du public, au Conseil des gouverneurs, aux entrepreneurs, aux personnes ou groupes qui louent ou utilisent les installations du Collège et à toutes les autres personnes œuvrant dans les immeubles ou sur les terrains appartenant au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

4. Énoncé de politique

Tous les employés et les étudiants qui se présentent au CCNB doivent être aptes à exercer pleinement leurs fonctions et à poursuivre leurs études.

5. Définitions

- Drogues illicites (non réglementées)
Les drogues illicites sont généralement cultivées ou fabriquées afin d'être vendues dans la rue et sont surtout consommées à des fins récréatives. Elles sont souvent constituées de produits chimiques ou d'autres substances qui produisent une altération des perceptions chez le consommateur (ex. : cocaïne, héroïne, haschich, etc.)
- Drogues licites (réglementées)
Les drogues licites sont des drogues qui sont réglementées, mais qui peuvent être consommées légalement dans la mesure où les règlements sont respectés. Bien que ces substances puissent être consommées légalement, leur consommation peut être interdite en milieu de travail et d'apprentissage (ex. : alcool, tabac, cigarette, cannabis récréatif et produits dérivés, etc.)
- Drogues synthétiques (non réglementées)
Les drogues synthétiques illégales sont des drogues de synthèse dont les effets sont souvent semblables à ceux d'autres drogues illicites (ex. : méthamphétamine, ecstasy, LSD, etc.)
- Médicaments sur ordonnance (réglementés)
Les médicaments sur ordonnance sont des substances réglementées en vertu de la Loi sur les aliments et drogues (qui régit les produits pharmaceutiques et les médicaments en vente libre (ex. : antidouleurs, stimulants, tranquillisants, etc.)

6. Mise en oeuvre

6.1 Interdiction

Il est interdit de se présenter au travail, ou à ses cours, ateliers ou stages, ou à toute autre activité du CCNB sous l'effet de l'alcool, des drogues ou des médicaments, ou avec des facultés affaiblies, ou de faire un mauvais usage de médicaments sur ordonnance.

Il est interdit de consommer, posséder, distribuer, offrir ou vendre de l'alcool ou des drogues, et il est interdit de distribuer, offrir ou vendre des médicaments sur la propriété du CCNB ou dans les véhicules appartenant au CCNB, y compris durant les pauses et les heures de repas, que ce temps soit rémunéré ou non.

Tout employé qui est jugé inapte à travailler sera relevé de ses fonctions. Tout étudiant qui est jugé être sous l'influence de substances fera l'objet d'une analyse disciplinaire.

Tout employé qui doit avoir un permis de conduire en règle pour exercer ses fonctions est tenu de déclarer à son superviseur les accusations ou condamnations pour conduite avec facultés affaiblies dont il a fait l'objet.

6.2 Infraction

Toute infraction à la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller, pour l'employé, jusqu'au congédiement, conformément à la Politique 5205 – Rendement insatisfaisant, et pour l'étudiant jusqu'à l'expulsion conformément au règlement « 1.19.2. Mesures disciplinaires » du document « Renseignements et règlements destinés à la population étudiante ».

6.3 Accès à de l'assistance

Les médicaments sur ordonnance sont prescrits à une fin légitime et, de façon générale, s'ils sont utilisés selon les modalités prescrites, ne devraient pas présenter de risques pour la sécurité des étudiants, d'un employé, de ses collègues ou de toute autre personne sur les lieux du travail.

Pour l'employé :

- Il doit consulter son médecin ou son pharmacien pour déterminer si l'usage d'un médicament sur ordonnance peut avoir un effet défavorable sur l'exécution sécuritaire de ses fonctions.
- Si l'usage d'un médicament sur ordonnance a des effets défavorables sur l'exécution sécuritaire de

ses fonctions, il doit en aviser confidentiellement son superviseur.

- L'employeur verra s'il est possible de mettre en œuvre des mesures d'adaptation afin de lui permettre de continuer de travailler, dans la mesure du possible et de façon temporaire, sur présentation de documentation médicale pertinente et avec l'accord du superviseur immédiat.
- L'employé qui croit être aux prises avec un problème de dépendance est encouragé à avoir recours au *Programme d'aide aux employés*, ou à demander assistance à son employeur.
- L'employé ayant un problème de dépendance ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires lorsqu'il demande volontairement de l'aide à son employeur pour surmonter son problème. Il devra toutefois s'engager pleinement dans son traitement et respecter les dispositions mises en place, conjointement avec l'employeur, pour l'appuyer dans cette démarche, à défaut de quoi il s'expose à des mesures disciplinaires. La participation à un traitement n'élimine pas l'exigence d'un rendement satisfaisant au travail.

Pour l'étudiant :

Si l'usage d'un médicament sur ordonnance a des effets défavorables sur l'aspect sécuritaire de ses études, l'étudiant doit en aviser confidentiellement l'intervenant en santé mentale ou le conseiller en orientation de son campus qui verra avec les ressources professionnelles en place s'il est possible de mettre en œuvre des mesures d'adaptation afin de lui permettre de poursuivre son programme d'études, dans la mesure du possible et de façon temporaire, sur présentation d'une documentation médicale pertinente.

6.4 Location de salle

La consommation d'alcool lors d'activités sociales ou récréatives organisées par le CCNB ou par un locataire dans l'un de ses établissements peut être permise si une licence d'alcool a été dûment demandée et obtenue. Voir la politique 7006 – Location de salles au CCNB pour plus de détails.

7. Rôles et responsabilités

L'employé ou l'étudiant doit :

- Prendre connaissance de la présente politique et la respecter.
- Aviser son supérieur ou son titulaire s'il considère qu'un collègue ou un étudiant agit avec les facultés affaiblies en milieu de travail ou d'études.
- L'employé doit demander assistance à son superviseur si ses médicaments sur ordonnance causent un risque à sa sécurité ou à celle des autres ou l'étudiant doit demander assistance confidentiellement à l'intervenant en santé mentale ou le conseiller en orientation de son campus si ses médicaments sur ordonnance causent un risque à sa sécurité ou à celle des autres.
- Assumer, s'il y a lieu, la responsabilité de son problème de consommation en utilisant les ressources mises à sa disposition.

Les gestionnaires doivent :

- Appliquer la présente politique auprès de leur personnel et de leurs étudiants.
- Aviser immédiatement la direction des Ressources humaines lorsqu'un employé est soupçonné être relevé de ses fonctions en vertu de la présente politique, ou s'il fait une demande d'accès à de l'assistance.
- Aviser la direction du campus lorsqu'un étudiant est soupçonné être relevé de ses fonctions en vertu de la présente politique.
- Accompagner et soutenir les employés et étudiants aux prises avec des difficultés relatives à la consommation d'alcool, de drogues et de médicaments.

Les Ressources humaines doivent :

- Assurer la mise à jour de la présente politique en collaboration avec la direction de la Réussite étudiante.
- Assurer la diffusion et la mise à jour de la présente politique.
- S'assurer qu'un programme d'aide aux employés confidentiel soit mis à la disposition du personnel.

- Soutenir les gestionnaires dans l'application de la présente politique.

8. Demande de renseignements

Toute demande de renseignement relative à la présente politique peut être adressée à la direction des Ressources humaines du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

9. Documents de référence (interne ou externe/public)

Titre	Type	Responsable
Environnement sans fumée	Politique	1er vice-président
Location de salles au CCNB	Politique	Directeur général - Finances et Infrastructures
Rendement insatisfaisant	Directive	1er vice-président
Renseignements et règlements destinés à la population étudiante 2018-2019	Guide/Norme	Vice-président – Formation et réussite étudiante
Student Information and Regulations 2018-2019	Guide/Norme	Vice-président – Formation et réussite étudiante

Toute reproduction de ce document, en partie ou dans son entièreté, représente une copie non contrôlée. Dans le présent document, le genre masculin est utilisé comme générique, sans discrimination et à seule fin d'alléger le texte.